17
Eina-e

Orientació Professional i Acadèmica per a estudiants d'enginyeria

Teresa Torres Coronas

[publicacions] urv

Edita:
Publicacions URV

1a edició: Maig de 2013
ISBN: 978-84-695-7878-0
Dipòsit legal: T-685-2013

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474
www.publicacionsurv.cat
publicacions@urv.cat

Aquesta editorial és membre de la Xarxa Vives i de l'UNE,
fet que garanteix la difusió i comercialització de les seves publicacions a escala estatal i internacional.

Orientació Professional i Acadèmica per a estudiants d'enginyeria

Teresa Torres Coronas

[publicacions]
urv

Tarragona, 2013

Índex de continguts

Introducció

Escollir una carrera professional és una decisió important perquè afecta les nostres vides a curt, mitjà i llarg termini. Per aquesta raó ens hem d'assegurar de desenvolupar les competències necessàries (p. e., analitzar informació sobre el mercat laboral, habilitats de treball en xarxa i comunicatives, etc.) i dissenyar les estratègies (p. e., pla personal de formació o adquirir experiència a través de pràctiques en empreses) que ens permetin prendre decisions informades al llarg de la nostra carrera professional; una carrera que comença ara mateix. Per aquest motiu, l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de la URV dóna un gran valor a l'assignatura Orientació Professional i Acadèmica, i l'incorpora al pla d'estudi des del primer quadrimestre. El seu objectiu és dotar-te de les eines clau per a la teva futura inserció laboral en el camp de l'enginyeria.

En general, prendre decisions informades amb relació a la nostra carrera professional implica:

- Tenir un profund coneixement sobre qui som i què volem en la nostra vida personal, acadèmica i professional.
- Dedicar temps a buscar informació actualitzada sobre el mercat laboral i les seves tendències de futur. Aquesta recerca implica conèixer el mercat laboral, ocupacions[1] i perfils professionals —el seu passat, present i futur—, així com les oportunitats de formació i aprenentatge. Més concretament, suposa recollir informació sobre el tipus d'empreses que estan contractant o les que estan reduint plantilles. Aquest tipus de dades pot ser d'utilitat a l'hora d'ajudar-te a decidir quins sectors industrials[2]

1 Entenem per *ocupació* un grup de llocs de treball que requereixen similars habilitats i coneixements (p. e., electricista, enginyer, professor). El lloc de treball és la posició que ocupa una persona i que té associades unes obligacions i responsabilitats específiques. Generalment, i al llarg de la seva vida, els individus canvien més de lloc de treball que d'ocupació. Marge Simpson seria un personatge, encara que de ficció, que ha passat per moltes ocupacions (vegeu-ne l'entrada a la Viquipèdia: <http://ca.wikipedia.org/wiki/Marge_Simpson>).

2 Un sector industrial es defineix pel tipus de producció (béns o serveis) que ofereix al mercat (p. e., telecomunicacions, indústria agroalimentària…). Les organitzacions industrials es classifiquen tenint en compte l'activitat econòmica i el sistema establert per la CNAE 2009 —informació que recull l'Institut Nacional d'Estadística (<http://www.ine.es>)—. Entendre l'estructura d'aquest sistema et pot permetre trobar el sector d'activitat que et pot interessar. Una vegada hagis definit el teu *sector objectiu* (p. e., activitats de consultoria informàtica), et podràs focalitzar a aprendre sobre els reptes,

presenten les millors oportunitats en un futur immediat. El principal inconvenient (o avantatge!) és que vivim a l'era de la informació i això ha multiplicat exponencialment les fonts d'informació sobre el mercat laboral (p. e., estadístiques oficials, organitzacions empresarials, sindicats, premsa o consultories com Adecco: <http://www.adecco.es>). Internet ha facilitat enormement l'accés a aquesta informació i avui en dia amb un telèfon mòbil ja podem buscar ofertes d'ocupació, enviar el nostre CV i rebre ofertes en ferm. Desenvolupar habilitats per trobar, utilitzar i interpretar aquesta informació t'ajudarà a prendre decisions informades amb relació al teu futur.

- Combinar i aplicar la informació sobre els nostres punts forts, motivacions i interessos i el mercat laboral de manera creativa. Això implica no oblidar que la millor assegurança contra els canvis en el mercat laboral és dotar-te d'un conjunt de competències que et permetin ser flexible i adaptar-te als canvis en els requeriments professionals i competencials requerits pel mercat laboral.

Reflexiona! Com podria afectar la notícia enllaçada la gestió de la teva carrera professional? ➢



Las empresas suelen demandar perfiles de ingenieros informáticos o de telecomunicaciones. Pero estos profesionales escasean, dado que cada año cada vez son menos los estudiantes que se matriculan en esas carreras.

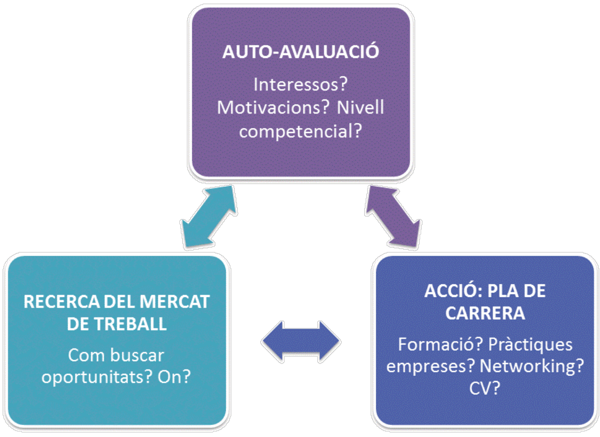
Llegiu-ne més a:

<http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2012/06/19/943781/profesionales-mas-demandan-empresas.html< (Font: *Universia*, 19/07/2012)

L'inici de la vida acadèmica a la Universitat Rovira i Virgili és el millor moment per començar a gestionar la teva carrera professional. Aquesta guia que acompanya l'assignatura d'Orientació Professional i Acadèmica té com a finalitat ajudar-te en aquest procés de planificació del teu futur.

oportunitats i amenaces d'aquest sector i et serà més fàcil preparar el teu CV per adequar-lo al tipus de perfil professional demanat pel mercat.

Un model per planificar el teu futur ➢



Per començar aquest viatge, et recomanen parar una mica i realitzar el qüestionari següent, valorant els enunciats utilitzant l'escala: 3, totalment d'acord; 2, ni d'acord ni en desacord, i 1, totalment en desacord. Com menys puntuació, més atenció hauràs de prestar a aquesta guia i al contingut de l'assignatura.

Taula 1. Qüestionari d'autoavaluació. Sé com planificar la meva carrera professional?

	Puntuació
Autoavaluació	
1. Sóc capaç d'identificar les meves habilitats, interessos, motivacions i caracter**ístiques personals.**	
2. Sóc capaç de connectar les meves habilitats i motivacions amb els meus interessos professionals.	
3. Sé com fer front als meus punts dèbils i com aprofitar els meus punts forts.	
4. Conec estratègies per millorar el meu nivell competencial.	
Total	
Recerca del mercat de treball	
1. Conec les tendències que marquen l'actual entorn econòmic.	
2. Conec estratègies per explorar el mercat de treball i trobar una feina adient als meus interessos personals.	
3. Sóc conscient de les competències i coneixements que demanen les empreses.	
4. Sé com utilitzar les noves tecnologies per trobar ofertes de treball.	
Total	
Acció: pla de carrera	
1. Sé com buscar informació sobre oportunitats de formació, més enllà dels crèdits relacionats amb el meu ensenyament.	
2. Sóc capaç d'elaborar un CV i adaptar-lo a una particular oferta de treball.	
3. Conec el funcionament de les pràctiques en empreses i beques de col·laboració que em poden permetre millorar el meu CV.	
4. Conec tots els ets i uts de les entrevistes de treball.	
Total	

A continuació et proposem fer una reflexió a través de la primera experiència laboral de Marge Simpson, una mestressa de casa aclaparada per les circumstàncies familiars.

At the movies. Marge troba feina



"Marge troba feina" ("Marge gets a job") és un capítol de la quarta temporada de la sèrie *The Simpsons*. Un costat de la casa dels Simpson s'està enfonsant i necessita una reparació de 8.000 $, així que Marge no dubta a oferir-se per cobrir una vacant que ha sorgit a la central nuclear. A grans trets el capítol ens permet:

- Reflexionar sobre els problemes als quals s'enfronta una persona que es vol incorporar per primera vegada al mercat laboral.
- Analitzar el concepte de competències i habilitats i com es poden relacionar amb el contingut d'un lloc de treball.
- Reflexionar àmpliament sobre "la sinceritat i ètica en l'elaboració d'un CV i les dades que certifiquem/presentem com a certes".

La carrera professional de l'enginyer/a

Per desenvolupar un pla de carrera cal donar un cop d'ull a la carrera típica d'un professional de l'enginyeria des que després de la graduació abandona les aules i es converteix en un enginyer/a júnior fins a etapes més avançades en el seu desenvolupament professional.

La carrera professional[3]



Un enginyer/a júnior sense experiència entrarà en la posició E1-E2; una posició des de la qual començarà a desenvolupar coneixements, competències tècniques i la capacitat per treballar i formar part d'un equip d'enginyeria. A mesura que avanci en la seva carrera (E3), passarà de seguidor a líder d'equip, començarà a gestionar i responsabilitzar-se de projectes d'enginyeria, fet que comportarà la necessitat d'aplicar en la seva feina diària noves competències (p. e., capacitat per liderar equips, comunicació...) i coneixements tècnics.

En els nivells immediatament superiors (nivells E4 i E5), l'enginyer/a esdevé líder d'equips més grans, més interdisciplinaris. Les seves responsabilitats s'amplien considerablement i, normalment, l'enginyer/a passarà a controlar la part tècnica i la part financera dels projectes d'enginyeria dels quals sigui responsable. D'aquesta manera, l'enginyer/a es va transformant de professional de l'enginyeria a professional de la gestió, i és aquí on neix la necessitat d'adquirir noves competències i més formació. En el nivell E5 l'enginyer/a haurà de gestionar persones (p. e., contractar, acomiadar i promocionar els membres del seu equip), haurà de ser capaç de gestionar pressupostos, analitzar la rendibilitat de projectes d'inversió, controlar els costos, planificar i gestionar diferents projectes al mateix temps, relacionar-se amb els clients, conèixer el mercat i la seva evolució i prendre decisions de caràcter estratègic. Evolucionar del nivell E1 al nivell E5 implica, la majoria de vegades, retornar a la universitat per fer un MBA (Master in Business Administration) i adquirir així coneixements avançats sobre el món de la gestió d'empreses.

3 Font: Hoschette, J. A. (2010). *The engineers' career guide*. Nova York: John Wiley & Sons, Inc., p. 18.

La figura analitzada posa clarament de manifest que un enginyer/a sènior ha hagut d'actualitzar coneixements i que el canvi en les tasques i responsabilitats al llarg de la seva vida laboral l'han dut a un viatge caracteritzat per l'aprenentatge continu. I és que, a l'inici de la carrera, un professional de l'enginyeria pot passar el 90% del temps dedicat a qüestions i tasques de caràcter tècnic. Però un canvi d'orientació com el descrit a la figura farà que acabi dedicant el 90% del temps a la gestió. L'èxit en aquest procés depèn d'una bona gestió de la carrera professional.

El Quixot i com assolir l'excel·lència professional[4]

Però, abans de començar, deixa que t'oferim les reflexions d'un vell amic, José de Lucas Ruiz, que, després de treballar molts anys per grans empreses, va decidir traslladar el món del Quixot al món dels negocis recollint les seves idees en el llibre *Quijote en los despachos* (Madrid: Arts&Press, 2001). De totes les reflexions que la seva vida professional li ha portat a fer, n'hi ha una que volem compartir amb tu sobre la dualitat de les persones (i de qualsevol professional).

> Tots som una mica Quixot i una mica Sancho. En les empreses, en els negocis, s'ha de ser aventurat, buscar allò que és impossible, entrar en territoris gairebé desconeguts, pegar-se amb tot allò que es posi al davant, siguin gegants o ramats d'ovelles. Però també s'han de tenir els peus a terra, veure la realitat com és realment, buscar el benestar personal i el de la família i el gust per la terra de la qual hem sortit.

El llibre *Quijote en los despachos* està ple d'acurades i excel·lents reflexions sobre el món de les empreses que, assumint el paper de consultors de l'empresa Donquisa, el Quixot i Sancho intercanvien utilitzant les noves tecnologies de la comunicació. Si vols ser un professional d'èxit o, sense buscar l'òptim, un bon professional, t'animem a llegir amb atenció el correu electrònic que Don Quixot va enviar a Sancho i que, juntament amb la dualitat que regeix els nostres actes, et pot ajudar a ser allò que vols arribar a ser.

> De: Don Quijote *triste.figura@donquisa.es*
> A: Sancho *escudero@donquisa.es*
> Data: Dimarts, 16 de gener de 2001
> Assumpte: De la determinació suprema
>
> Ser empresario, emprendedor, gestor de empresa o, como gustan llamarse ahora, ejecutivo o alto ejecutivo, no puede desempeñarse sin más como quien va de espectador a las justas de las

4 Extracte del llibre *Gestió d'Empreses per a Enginyers* (Tarragona: Publicacions URV, 2006), inclòs en aquesta guia amb autorització dels autors.

plazas. La influencia de sus decisiones alcanza tanto a la seguridad y bienestar de los empleados de su empresa como a las esperanzas de sus clientes, al buen provecho de los dineros que les han confiado sus accionistas y, en definitiva, a la extracción de la riqueza para la sociedad toda, que no vale ponerse a la tarea con voluntad escasa y determinación breve.

Así hemos planteado el objetivo de nuestra nueva salida, comparando, y creo que sin exageración, las tareas de los empresarios de hoy con los sufrimientos y las altas metas de los caballeros andantes de nuestro primer tiempo. Y así *debemos exigir a cada rector de cada empresa que esté lleno de una obsesión suprema por hacer su cometido tan a la perfección como lo permitan las limitaciones que los humanos tenemos* o las barreras que nuestra madre naturaleza haya dispuesto en nuestro nuevo camino.

O si "obsesión suprema" no es frase conveniente porque toda obsesión es mala, al menos digamos que se ponga al trabajo con una muy determinada determinación, expresión que utilizó una cuasi contemporánea de nuestras primeras salidas, también andariega ella, para poner de manifiesto el ardor que debía mover a sus hermanas en una tarea aún mucho más excelsa que las nuestras.

Yo tuve dos obsesiones o determinaciones: la una fue el ejercicio de la caballería andante hasta allá donde las fuerzas de mi brazo me permitiesen llegar aun a costa de la quebradura —bien lo sabes— de mis costillas o de mi cabeza; y la otra fue la conquista (o el servicio, que al final y bien llevado, conquista y servicio es todo uno) de mi señora Dulcinea. Y por descontado que de no haberme puesto en los caminos de la voluntad firme de acometer hazañas con esos dos faros y hasta las consecuencias últimas, nuestra aventura, fiel escudero en los muchos malos tragos y en las pocas bienandanzas, no habría tenido cabida en las estanterías de la Historia.

Así habremos de recordar a los que ahora contraten nuestros servicios para mejor desempeñar el ejercicio de sus negocios, que *de nada servirán las mejores y más modernas técnicas, ni las más cuantiosas y frescas sumas de dinero, si en la voluntad de sus personas no late desde lo profundo de su corazón el más invencible ánimo por acometer las metas más elevadas* y el tener desterrado todo intento de objetos cercanos, mediocres y egoístas. No podrá figurar en el lema ni el escudo ni en el dibujo de su bandera el conseguir tres cosas ajenas a la condición humana e incluso necesarias en las dosis adecuadas para el desempeño de sus aventuras: medios limitados y proporcionados son, pero no metas para parar su esfuerzo.

Yo me puse en los caminos de ejercer la andante caballería y con la fuerza de mis armas deshacer agravios, enderezar tuertos, enmendar sinrazones, mejorar abusos y satisfacer deudas; conseguir implantar, en definitiva, la justicia completa para todos y el establecimiento de un orden que permita a cada persona ocupar a gusto un lugar donde vivir en sana relación con sus semejantes.

Y así deberemos pedir a los que acepten sobre sus hombros la pesada responsabilidad de regir los destinos de las empresas, que en el enunciado de sus misiones no se conformen con apuntar al fácil enriquecimiento de sus personas o al crecimiento de la fama de sus nombres, sino que sepan que el destino ha puesto en sus manos la posibilidad de arrancar de la naturaleza sus riquezas ocultas, y proveer a su reparto equitativo según las necesidades de cada cual: la compensación de los riesgos de quienes les han prestado sus capitales, el mejor ambiente y la adecuada remuneración del trabajo de sus empleados, el mayor cumplimiento de las esperanzas de sus clientes, la disciplinada aportación de una parte de sus beneficios a las cuentas y necesidades del Estado y, finalmente, aunque no sea lo menos importante, la justa retribución de sus esfuerzos y desvelos.

Estos fueron mis impulsos ardorosos en los objetivos que deseaba se cumpliesen hacia fuera; lo que ahora llaman objetivos sociales. Pero no sólo me movían sino también otros más íntimos, más personales y de los que bien procuré dejar constancia entre todos los que se

> cruzaban en mi camino. Que el bien cumplir de las altas responsabilidades con la sociedad que a algunos nos ha impuesto el destino no impide sino que completa y es camino para hacer realidad los sueños y los deseos que se arropan en las entretelas más profundas del corazón.
>
> Yo soñé con Dulcinea, eso me decíais los ciegos que me acompañabais. Pero bien sé que no soñé, sino que fue realidad, inalcanzada ya no sé si por la intención maligna de encantadores o por el celoso designio de los astros. Quise poner mi acrecida fama a los pies de una mujer, princesa por lo menos y de hermosura sobrehumana. Y debemos pedir a nuestros colegas de hoy que, *más allá de los libros y de las técnicas que puedan aprender en las universidades y que podamos enseñarles los que ya hemos tenido experiencias en la vida, forjen en sus cabezas y en sus corazones un sueño y se dejen la piel en los caminos para alcanzarlos.*
>
> Cada quien sabrá cuál deba ser su meta interior tal vez imposible; mucho han avanzado en el último siglo las ciencias que estudian la intimidad más profunda de los comportamientos y no está entre mis conocimientos meterme en ello.
>
> Bien sé, porque con mis sufrimientos lo aprendí, que la obsesión puede fácilmente ser dañosa y que lo sublime no existe, al menos entre nosotros los mortales. Pero también aprendí que *sin buscar lo imposible no se hará realidad lo posible*. Lo experimentamos tú y yo cada mañana en nuestro campo y también podrían verlo todos los días los hombres de los negocios si dejasen por un rato sus despachos y fuesen a aprender de las cosas de la naturaleza. En la Mancha el horizonte nunca se alcanza, pero caminando con los ojos puestos en él, se va haciendo cierto y cercano lo que antes era brumoso o ni siquiera existía en nuestro conocimiento.
>
> ¿Existió Dulcinea? Dios sabe si hay Dulcinea o no en el mundo, si es fantástica o no es fantástica. Poco me importa lo que me digan los que vivieron junto a mí o lo que los estudiosos se entretengan en averiguar de nuestra historia escrita. No sólo existe lo que se ve y se toca. Mi obsesión suprema, mi muy determinada determinación es tan real que por ellas seré capaz de entregar tantas vidas como el Hacedor me preste.

I, sense res més per afegir-hi, t'emplacen a passar pàgina i començar la teva marxa cap a l'èxit acadèmic i professional.

Com s'ha d'utilitzar aquesta guia

Per donar flexibilitat, aquesta obra està estructurada en quatre parts, que es poden fer servir de manera independent. Les primeres tres parts recullen coneixements teòrics sobre el contingut del programa corresponents a la part dels seminaris de l'assignatura. La quarta part, "Seminaris. Activitats d'avaluació", recull les activitats d'avaluació amb pes a la nota que has de desenvolupar, tant individualment com en equip, durant el quadrimestre. El conjunt de la guia i programació dels seminaris també estan pensats per ajudar-te a desenvolupar competències professionals, moltes de les quals, com ara les habilitats per a la resolució creativa de problemes o el treball en equip, condicionen també l'èxit en la teva vida acadèmica.

Per ajudar-te a desenvolupar correctament les activitats d'avaluació, s'ha inclòs en la descripció de cada activitat la informació següent:

- *Tipus d'activitat.* En aquest apartat s'hi especifica si es tracta d'una activitat que s'ha de realitzar de manera individual, en equip o si ambdues opcions poden ser vàlides.
- *Objectius d'aprenentatge.* Descriu sintèticament els principals conceptes teòrics que l'activitat permet analitzar.
- *Competències que has d'aplicar.* En aquest apartat s'indiquen les competències relacionades amb el perfil del professional d'enginyeria que l'activitat ajuda a desenvolupar i aplicar.
- *Procediment.* Inclou la descripció del procés per dur a terme l'activitat.
- *Criteris d'avaluació.* Inclou els elements, mitjançat un sistema de rúbriques, que conformen la nota de cada activitat i que et servirà per comprovar, abans de lliurar la feina, que el teu treball reuneix els requisits de qualitat establerts.

Et recomanem consultar la guia docent de l'assignatura per a la informació detallada sobre el sistema d'avaluació de l'assignatura. I, sobretot, no t'oblidis de seguir a través de l'entorn Moodle de l'assignatura el Pla de Treball i complir les dates de lliurament de les diferents activitats d'avaluació.

Ah! I recorda: aquesta guia no és un llibre de text, forma part de la teva responsabilitat com a estudiant de la URV ampliar, a través dels recursos de la biblioteca, els temes que s'hi tracten.

I. Entendre el mercat laboral

Aquesta primera part, "Entendre el mercat laboral", ens acosta a la informació sobre el mercat laboral. Què és i com buscar informació rellevant als nostres propòsits professionals són dos dels objectius per assolir. Les activitats d'avaluació "Recerca: coneixement del mercat laboral i ocupacions", de caràcter individual, i l'activitat "Career Trek", per realitzar en equip, estan relacionades amb el contingut d'aquesta primera part.

En l'àrea competencial, els coneixements i habilitats que s'adquiriran es focalitzen en les competències C3, "Gestionar la informació i el coneixement" i C6, "Definir i desenvolupar el projecte acadèmic i professional", definides com a competències de caràcter nuclear[5] en l'àmbit de la URV.

Taula 2. Competències i resultats d'aprenentatge. Part I

Competència	*Resultats d'aprenentatge*
C3	• Localitza i accedeix a la informació de manera eficaç i eficient. • Avalua críticament la informació i les seves fonts i ho incorpora tot a la base de coneixements i al seu sistema de valors. • Utilitza la informació comprenent les implicacions econòmiques, legals, socials i ètiques que comporten l'accés a la informació i el seu ús. • Reflexiona, revisa i avalua el procés de gestió de la informació.
C6	• Identifica necessitats de formació. • Identifica motivacions i interessos acadèmics i professionals. • Defineix i desenvolupa l'itinerari curricular. • Desenvolupa recursos i estratègies que facilitin la transició al món laboral.

Font: *Competències del currículum nuclear de la URV. Guia per treballar i avaluar les competències nuclears a les titulacions de grau* (URV, 2009). Disponible a: <http://www.urv.cat/media/upload/arxius/SRE/AVA.%20X%20COMPETENCIES/guia_compete_nuclears_11_05_09.pdf>.

5 El currículum nuclear comprèn els coneixements i habilitats concretes que totes les persones titulades a la URV han de tenir, independentment de l'ensenyament o àmbit de coneixement.

Indicadors de mercat laboral

El mercat de treball no és un mercat qualsevol. Per poder fer una anàlisi de la conjuntura del mercat de treball des del punt de vista de l'economia i dels nostres interessos professionals, cal disposar com a mínim d'indicadors de preus (salaris) i de quantitats (oferta i demanda). En general:

- Es pot obtenir informació sobre preus a partir de les enquestes de salaris de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) (p. e., l'Enquesta d'Estructura Salarial: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase>) o de l'estadística dels convenis col·lectius.[6]

Reflexiona! Com enllaça aquesta notícia amb la carrera professional de l'enginyer/a? ➤



«El salario medio de los directores y gerentes españoles fue de 53.431,33 euros anuales en 2010, frente a los 22.790,2 euros de la media española.» Vegeu <http://www.expansion.com/2012/06/26/economia/1340706753.html?a=28e11bac4e58d35b285039b8b2f42b00&t=1345185181>

(Font: *Expansión*, 26/06/2012).

- Pel que fa a dades sobre quantitat de treball, convé disposar de fonts estadístiques que classifiquin la població, de manera que es puguin diferenciar col·lectius com les persones ocupades, les persones aturades i les persones inactives. Així, per exemple, el nombre de persones inscrites en les oficines d'ocupació (les oficines del Servei Públic d'Ocupació Estatal)[7] permet aproximar el concepte de població desocupada. Una altra font per obtenir informació és l'Institut Nacional d'Estadística (INE), que trimestralment dóna aquestes dades a través de l'enquesta de població activa (EPA). Vegeu <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/e308_mnu&file=inebase&L=0>.

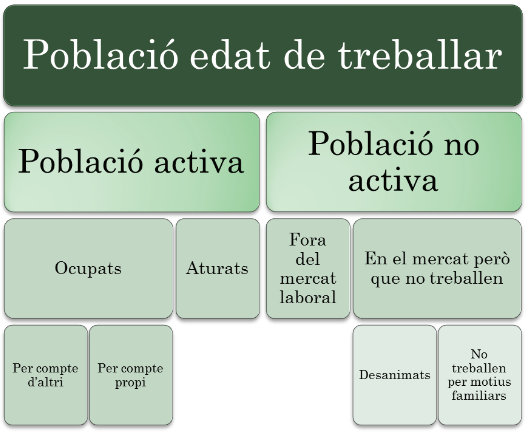
Per analitzar els aspectes relacionats amb l'ocupació, la població total d'un país es classifica en grups (vegeu la figura "Població en edat de treballar"). La població activa és el conjunt de persones que proporcionen mà d'obra per a la producció de béns i serveis, o que la voldrien proporcionar. La resta de persones són població inactiva. La població

6 Un conveni col·lectiu és un acord escrit relatiu a condicions de treball i d'ocupació, celebrat entre un empresari, un grup d'empresaris o una o més organitzacions d'empresaris, d'una banda, i, de l'altra, una o més organitzacions representatives de treballadors o, en absència d'aquestes organitzacions, representants dels treballadors interessats, degudament escollits i autoritzats per aquests, d'acord amb la legislació nacional (Font: *Viquipèdia*).

7 Lloc web: <http://www.sepe.es>.

activa se subdivideix en població ocupada (la que efectivament treballa) i població aturada (la que voldria treballar).

La població en edat de treballar ➢



Taxa d'atur

La taxa d'atur és el percentatge de població activa que està desocupada. És un indicador de la capacitat laboral disponible d'un país i dels recursos "malbarats", perquè són recursos que té un país que no s'estan utilitzant ni per produir béns i serveis ni per crear riquesa. Un dels objectius del govern i la política econòmica és aconseguir la *plena ocupació*, és a dir, que totes les persones que vulguin treballar ho puguin fer.

$$\text{Taxa d'atur} = \frac{\text{Població aturada}}{\text{Població activa}} \times 100$$

La macroeconomia defineix diferents tipus d'atur. Una bona planificació de la nostra carrera professional ens pot ajudar a augmentar la nostra ocupabilitat, de manera que es redueix el "temps a l'atur" i es millora la nostra capacitat per canviar d'empresa, lloc de treball i perfil professional, si escau.

1) *Atur friccional.* Persones que han deixat o han perdut el seu lloc de treball i esperen trobar-ne un de nou. També s'inclouen aquí les persones que, després d'acabar els estudis, o pel motiu que sigui, s'incorporen per primera vegada al món laboral.

Com li podem fer front? →

Augmentant la nostra flexibilitat, mobilitat geogràfica (idiomes?) i buscant la *reconversió* professional cap a noves activitats i sectors (aprenentatge al llarg de la vida, formació).

2) *Atur cíclic*. Directament relacionat amb la marxa de l'economia; augmenta durant les recessions econòmiques i disminueix durant els períodes de prosperitat.

Com li podem fer front? →

Aquest és responsabilitat dels governs i la seva política econòmica... Va lligat a les recessions econòmiques.

3) *Atur estructural*. La majoria de vegades, l'atur estructural deriva d'una qualificació inadequada de la mà d'obra. Per exemple, les noves tecnologies exigeixen cada vegada més formació i especialització que no s'adquireixen a curt termini. Això fa créixer la desocupació en determinades àrees geogràfiques i en determinades activitats amb treballadors amb un grau de formació inferior o amb menys capacitació i experiència de les imposades per les noves tecnologies. És un dels components de la taxa d'atur que més preocupa els governs perquè és difícil de corregir a curt termini.

Com li podem fer front? →

La política econòmica i industrial és clau per lluitar contra aquest tipus d'atur. Però, dotar-nos de més flexibilitat, habilitats per la mobilitat geogràfica i la *reconversió* professional són les nostres eines.

4) *Atur estacional*. Moltes activitats, per les característiques del seu procés productiu o per les característiques del bé o servei que produeixen, només requereixen mà d'obra en algunes èpoques de l'any (p. e., l'hoteleria i el turisme).

Taxa d'ocupació

La taxa d'ocupació és el percentatge que la població ocupada representa sobre la població en edat de treballar (o població de més de 16 anys).

$$\text{Taxa d'ocupació} = \frac{\text{Població ocupada}}{\text{Població en edat de treballar}} \times 100$$

La desocupació provoca efectes negatius sobre els col·lectius en què recau (p. e., joves, dones, immigrants). En primer lloc, la caiguda d'ingressos disminueix el nivell de renda de les famílies afectades. La minva d'ingressos (renda) suposa una pèrdua del poder adquisitiu[8] de la persona que la pateix i, finalment, quan la taxa de desocupació assoleix percentatges elevats, s'acaba frenant tota l'activitat econòmica per la caiguda de la demanda (les empreses deixen de vendre, comencen els acomiadaments o s'abaixen salaris; com a conseqüència, cauen més les vendes i es pot iniciar un cicle recessiu, és a dir, el PIB del país comença a tenir creixements negatius).

En segon lloc, de vegades la situació de desocupació comporta l'allunyament de la persona dels nivells de qualificació que demanen les empreses. Com més llarg sigui el temps a l'atur, més difícil és entrar de nou al circuit laboral, ja que l'individu està més allunyat de les innovacions tecnològiques, dels canvis en els processos productius; en definitiva, dels nous nivells de qualificació que es demanen. D'aquí deriva la importància de les polítiques públiques de formació per a les persones aturades, així com la demanda creixent de formació en èpoques de crisi.

La crisi i la demanda de formació[9] ➤



El Confidencial
El diario de los lectores influyentes

ACTUALIDAD | OPI-BLOGS | DEPORTES | JUEGOS OLÍMPICOS | MOTOR | ACyV | TECNOLOG

España | Economía y Empresas | Vivienda | Sociedad | Cultura | Comunicación | Mund

ElConfidencial.com > Última Hora

La crisis multiplica las matriculaciones en los másteres universitarios

Enviar
Leer más tarde
Imprimir
RSS

OTRAS NOTICIAS

Aumentan un 31 % las solicitudes de apartamentos turísticos en España

Ulemas indonesios dan permiso a fieles

Compartir

EFE - 08/08/2012

Madrid, 8 ago (EFE).- La crisis económica y las altas tasas de desempleo asociadas, especialmente entre los jóvenes, no solo están impulsando la matriculación en las carreras universitarias, sino que han disparado la demanda de másteres oficiales en los últimos años. De hecho, la estadística publicada por el Ministerio de Educación muestra que el número de inscritos en estos estudios de posgrado se ha septuplicado y ha pasado de 16.636 en el curso 2006-207 a 113.061 (dato provisional) en 2011-2012. Según un estudio del Círculo Formación, el 52% de los que quieren estudiar un máster universitario lo justifican por la situación actual, frente al 48% que ya lo había decidido con anterioridad. También más de la mitad (53%) piensa que se puede encontrar trabajo más fácilmente con un posgrado, y un 22% cree que podrá acceder a empleos mejor pagados. No obstante, un 24% se muestra

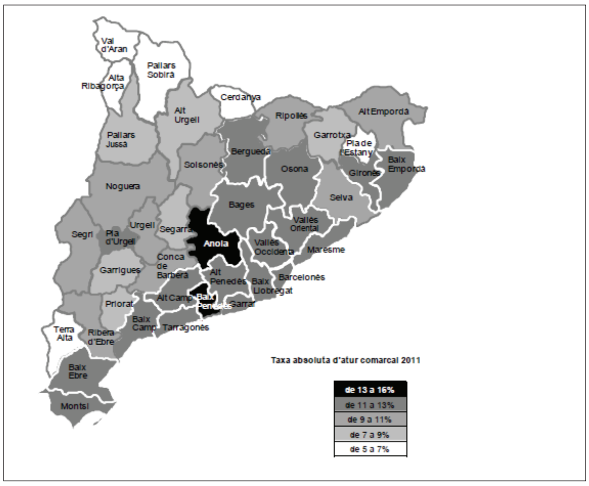
Els efectes anteriors es veuen incrementats pel fet que la desocupació afecta en un grau més gran determinats col·lectius (p. e., les dones, els joves, les persones més grans de quaranta-cinc anys i les persones amb discapacitats). Aquesta desigualtat també es manifesta territorialment. En algunes zones geogràfiques, la desocupació fueteja amb més força que en altres, cosa que provoca desigualtats importants en la distribució de la renda i la riquesa dintre d'un mateix país o territori.

---

8 El poder adquisitiu és la capacitat de compra de béns i serveis que tenen els individus a través dels seus sous i salaris, i a altres rendes que puguin percebre. Quan els salaris es mantenen o baixen i els preus pugen, el poder adquisitiu es redueix, i afecta la possibilitat d'estalviar de les persones i el consum global d'un país.

9 Llegiu-ne més a: <http://www.elconfidencial.com/ultima-hora-en-vivo/2012/08/crisis-multiplica-matriculaciones-masteres-universitarios-20120808-8058.html> (*El Confidencial*, 8/8/2012).

Reflexiona! Què ens diuen les dades? Hem de canviar de comarca (o de país!)? ➤



Taxa d'activitat

La taxa d'activitat és el percentatge que la població activa representa sobre la població en edat de treballar.

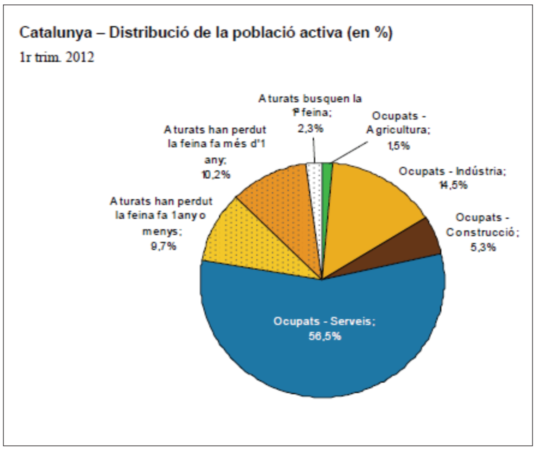
$$\text{Taxa dactivitat} = \frac{\text{Població activa}}{\text{Població en edat de treballar}} \times 100$$

La taxa d'activitat és molt dependent de la població activa. El creixement (o decreixement) d'aquesta variable depèn de:

- La taxa de natalitat. Des de la meitat de la dècada dels seixanta, la taxa de natalitat de la UE ha descendit acusadament; aquest descens s'explica, fonamentalment, per la taxa de fecunditat, que ha descendit considerablement en aquestes dècades.
- El retard en la incorporació dels joves al món laboral.
- La sortida del mercat de treball de treballadors de més de cinquanta-cinc anys i de treballadors més joves desanimats o l'entrada de dones que s'incorporen al mercat.

El gràfic següent representa la població activa catalana (primer trimestre de 2012). Ens mostra que els ocupats en el sector serveis representen el 56,5% dels actius, seguits dels ocupats en la indústria (14,5%). Els ocupats en el sector de la construcció representen el 5,3% dels actius i els de l'agricultura, l'1,5%. El conjunt dels aturats suposa el 22,2% de la població activa restant. Per tipologia d'aturats, els que han perdut o deixat la feina fa més d'un any representen el 10,2% dels actius; el 9,7%, fa 1 any o menys que l'han perduda o deixada, i el 2,3% busca la primera feina.

La població activa catalana, any 2012[10] ➤



Demanda laboral, perfils professionals i tendències

Tenim un problema?

El mercat laboral espanyol és cruel amb els extrems. No absorbeix les persones sense estudis i frustra els més formats. La sobrequalificació és un dels problemes estructurals que pateixen actualment els joves i suposa un malbaratament de talent que sembla difícil de corregir. A l'informe *Panorama de l'educació 2010*, l'OCDE constata que un 40% de l'estudiantat universitari espanyol s'ha de conformar amb llocs de treball que no requereixen un títol d'educació superior. Aquesta situació reflecteix un desequilibri en el mercat de treball entre els llocs de treball existents i les persones que fan o poden fer la feina; és un desequilibri entre l'oferta i la demanda. Conèixer aquesta realitat és vital per afrontar-ho.

L'oferta i la demanda en el mercat de treball[11] ➤



10 Font: Observatori d'Empresa i Ocupació (2012). *Nota sobre els resultats de l'EPA en l'àmbit sectorial, 1r trimestre de 2012*. Disponible a <http://www20.gencat.cat/docs/observatoritreball/Generic/Documents/Treball/Estudis/Nota%20EPA%20nivell%20sectorial/2012/Arxius/Nota_EPA_nivell_sectorial_1t12.pdf#page=8>.

11 Al mercat laboral tu ets qui busca una feina (ofereixes el teu treball; per tant, formes part de l'oferta). L'empresa que ofereix un treball forma part de la demanda, perquè acudeix al mercat de treball a comprar "treball", el teu treball.

Els resultats de l'informe de l'OCDE coincideixen amb informes similars fets a Catalunya com l'estudi *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*, publicat per l'Agència de la Qualitat Universitària (AQU) l'any 2007. Aquest informe destaca que:

- Al cap de tres anys d'acabar els estudis, un 25% dels graduats té un nivell educatiu per sobre de l'efectivament necessari (estan sobrequalificats).
- Els sobrequalificats estan poc satisfets amb la seva feina, i perceben un salari inferior als qui presenten més ajustament entre el nivell formatiu i la inserció laboral.
- La sobrequalificació varia molt per disciplina. Afecta el 35% dels graduats d'Humanitats i el 21% de Ciències Socials i Experimentals, però només el 13% de l'àrea Tècnica i el 3% dels graduats de Ciències de la Salut.
- El grau de sobrequalificació també varia en funció del sector productiu on s'insereix la persona graduada. Els sectors de menys intensitat tecnològica (comerç, transport i hostaleria) presenten més sobrequalificació que els de més intensitat tecnològica (serveis públics, energia, química...).
- Les dades semblen indicar, per tant, una certa dificultat de l'economia catalana per crear llocs de treball que necessitin força de treball altament qualificada.

Davant d'aquests desequilibris en el mercat laboral, es fa més important que mai entendre'n el funcionament. Des del punt de vista de la nostra carrera laboral, ens interessa i molt comprendre quins perfils professionals demana el mercat laboral, així com les perspectives sobre l'evolució futura d'aquests perfils.

El mercat laboral: un mercat amb canvis constants

El mercat laboral és molt sensible a la marxa de l'economia i a les "prediccions" que es fan sobre el seu futur. Per aquest motiu és interessant ampliar la informació que ens donen, per exemple, les estadístiques oficials sobre ocupació amb informació qualitativa. Aquesta informació la podem obtenir parlant amb professionals del sector, que també ens poden ajudar a conèixer els valors i expectatives sobre les condicions laborals i les regles del joc que hi podem trobar. Per exemple, ens poden ajudar a donar resposta a les preguntes:

- Quin tipus de polítiques de promoció són les més habituals ara a les empreses? Promoció basada en l'antiguitat? En els mèrits i l'avaluació de l'acompliment? Cap a on anem?

- Quin nivell d'estabilitat podem esperar en el lloc de treball? Farem la mateixa feina durant tota la nostra vida laboral? Amb quina rapidesa quedarà obsolet el nostre lloc de treball? I els nostres coneixements?
- Quin paper jugarà l'aprenentatge al llarg de la vida? Com es relaciona la necessitat de formació continuada amb l'estabilitat laboral? I amb la nostra flexibilitat o capacitat d'adaptació a diferents empreses, sectors i llocs de treball?
- En quantes empreses treballarem? I en quants sectors industrials?
- En un entorn econòmic incert, com podrem garantir la seguretat laboral? Com afectarà la manca de seguretat laboral la nostra vida personal?

> Les sessions magistrals dels divendres amb presència de representants d'empreses que desenvolupen la seva activitat professional dins del camp de l'enginyeria i de representants dels col·legis professionals estan pensades per proporcionar-te aquest tipus d'informació qualitativa. Aprofita-les!!!

L'actual crisi econòmica ha canviat considerablement el mercat laboral, les perspectives futures i la legislació associada, i això requereix un esforç extra d'adaptació, tant per part de l'empresa com dels treballadors. Alguns d'aquests canvis es relacionen amb els actuals debats sobre la falta de seguretat laboral i el debat de la temporalitat *versus* l'estabilitat ("No més llocs de treball per a tota la vida!"); d'altres es focalitzen en els canvis tecnològics que afecten les descripcions dels llocs de treball (p. e., un cambrer prenent nota de les comandes amb tecnologia mòbil), les responsabilitats i competències associades, o els acomiadaments (*layoffs*) justificats per la necessitat d'augmentar la productivitat i competir via costos.

Aquests canvis presenten dos reptes per a les persones que han d'accedir al mercat laboral, reincorporar-se o canviar de feina. El primer repte està relacionat amb la necessitat d'anticipar el futur i el segon, amb la necessitat de desenvolupar noves competències, com ara:

- competències per a l'ocupabilitat (és a dir, competències genèriques i transferibles com habilitats comunicatives, relacions personals, treball en equip o resolució i gestió de conflictes);
- nous coneixements tècnics derivats dels canvis associats a una feina determinada;
- habilitats per a la recerca, accés, avaluació i interpretació de la informació relacionada amb el mercat laboral.

En aquest context de crisi i mercats laborals canviants, un nou principi esdevé clau:

> La seguretat en el treball està determinada per l'habilitat d'una persona d'adaptar-se als canvis i responsabilitzar-se de la seva carrera professional i ocupabilitat al llarg de la vida.

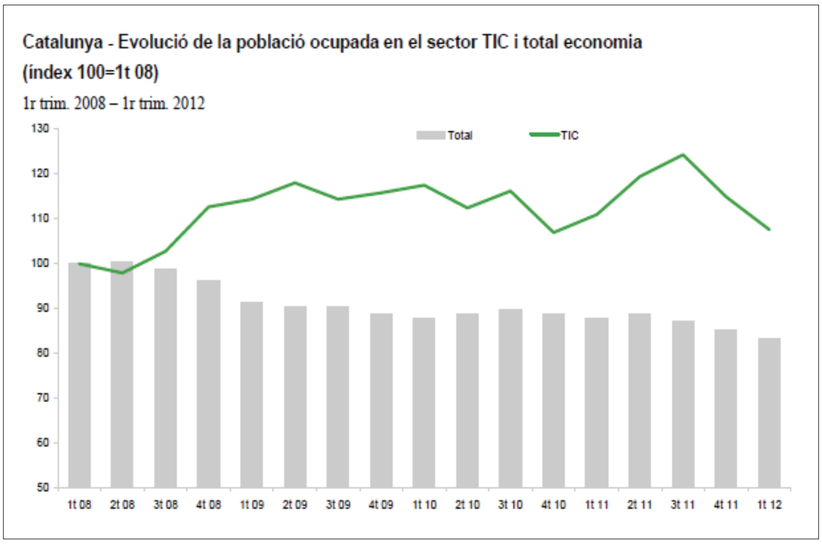
Informació sobre el mercat laboral

La informació sobre el mercat laboral fa referència a les condicions i situació del mercat laboral. Aquesta informació pot:

- ser estadística (quantitativa) o descriptiva (qualitativa);
- fer referència al passat (situació històrica del mercat laboral o "com estaven?"), al present ("com estem?") o al futur (prospectiva-evolució o "com estarem?");
- incloure dades sobre l'atur, l'ocupació, les ofertes de llocs de treball, les habilitats i competències requerides, les retribucions salarials, les condicions laborals o la legislació laboral aplicable, entre d'altres.

Buscar informació sobre el mercat laboral i l'evolució dels diferents sectors industrials és una activitat determinant per planificar bé la teva carrera professional, per reeixir en la inserció laboral i, al mateix temps, per preparar-te millor per fer front a futures entrevistes de treball. És essencial que des de l'inici de la teva vida universitària et preocupis per entendre el mercat laboral, aprenguis mètodes i et dotis d'eines de recerca per obtenir informació relacionada (p. e., quines són les activitats econòmiques locals predominants?, quins sectors industrials creixen i quins no?, on podem trobar ocupadors potencials?). D'aquesta manera podràs saber quins tipus de llocs de treball, ocupacions i perfils professionals tenen demanda creixent en els sectors econòmics que poden ser del teu interès i podràs prendre decisions més informades.

Població ocupada en el sector TIC[12] ➤



Un exemple del que acabem d'exposar el trobem al gràfic anterior, que mostra l'evolució de l'ocupació ocupada en el sector TIC i en el total de l'economia. Les dades del gràfic proven que durant el període 2008-2012, mentre l'ocupació total ha disminuït un 16,8%, en el cas del sector de les TIC ha experimentat un creixement acumulat del 7,6% respecte de principis de 2008. És a dir, malgrat la crisi, el sector TIC manté una quota de creixement a diferència del conjunt de l'economia i això podria ser una oportunitat que cal aprofitar orientant la nostra carrera professional a un sector amb bones perspectives de futur.

On trobar informació sobre el mercat laboral i la indústria

L'era de la informació revoluciona les nostres vides en permetre un accés barat i ràpid a ingents quantitats de dades i informació. Internet ens permet accedir cada vegada més ràpidament a dades estadístiques, informes i investigacions. Amb un parell de clics es pot fàcilment esbrinar la taxa d'atur més recent. L'habilitat per navegar per l'autopista de la informació forma part de les competències informacionals que necessitem desenvolupar per convertir-nos en veritables professionals de l'era digital. Amb habilitats rudimentàries de navegació podrem explorar la xarxa i trobar una àmplia varietat de dades, informació, estudis, informes i nous formats informatius. Però, atenció!, si una font d'informació no és de confiança ni fiable, descarta-la! Internet és el que més s'assembla en economia a un "menjar gratis". El professional de l'era digital ha de saber

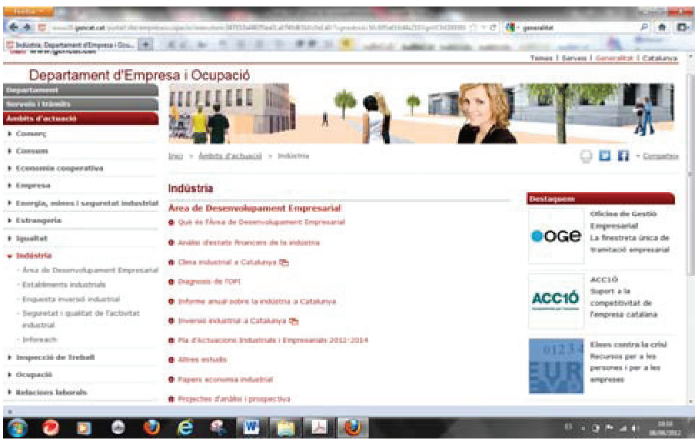
12 Font: Observatori d'Empresa i Ocupació (2012). *Nota sobre els resultats de l'EPA en l'àmbit sectorial, 1r trimestre de 2012*. Disponible a <http://www20.gencat.cat/docs/observatoritreball/Generic/Documents/Treball/Estudis/Nota%20EPA%20nivell%20sectorial/2012/Arxius/Nota_EPA_nivell_sectorial_1t12.pdf#page=8>.

seleccionar els seus plats acuradament per assegurar-se que són comestibles, apetitosos i fàcils de digerir.

Amb aquesta consideració inicial, i sense ànim de ser exhaustius per buscar informació, podem consultar:

- La premsa i revistes especialitzades, en paper o digital, que són una font per obtenir informació actualitzada sobre el dia a dia del mercat laboral i els sectors industrials que siguin del nostre interès. La majoria de diaris ofereix entre els seus serveis una borsa de treball (p. e., <http://www.expansionyempleo.com>) que ens pot servir per explorar les ofertes de treball tant en quantitat com en qualitat.
- L'Observatori de l'Ocupació de la URV, que analitza el procés d'inserció laboral dels titulats de la URV en les diferents àrees d'estudi. Trobaràs més informació, accés a estudis i enllaços d'interès des de la seva pàgina web (<http://www.urv.cat/observatoriocupacio>).
- Entrevistes amb professionals (ocupadors o empleats), tal com s'ha planificat a l'activitat d'avaluació "Career Trek".
- Llocs web d'institucions i organismes oficials (p. e., l'Organització Internacional del Treball —<http://www.ilo.org>—, el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, el Servei Estatal Públic d'Ocupació —<http://www.sepe.es>—, o el Servei d'Ocupació de Catalunya —<http://www.oficinadetreball.cat>—, o els sindicats —<http://www.ccoo.cat> o <http://www.ugt.cat>—, entre d'altres).

Web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat



- Llocs web d'associacions empresarials, sectorials i de les cambres de comerç. Per exemple, l'Associació Espanyola d'Empreses d'Enginyeria, Consultoria i Serveis Tecnològics —<http://www.tecniberia.es>— o l'Associació d'Em-

preses d'Electrònica, Tecnologies de la Informació, Telecomunicacions i Continguts Digitals —<http://www.ametic.es>—, que fa radiografies del professional TIC.

- Associacions professionals com ara l'Institut de l'Enginyeria d'Espanya —<http://www.iies.es>— o els col·legis professionals.
- Vídeos, podcasts, canals de notícies o TV en línia resumeixen nous formats d'accés ràpid i barat a informació. En la imatge següent, per exemple, el *Wall Street Journal* s'acarnissa amb la sagnia econòmica espanyola. El web del diari nord-americà dibuixa els nivells de la crisi financera a Espanya entre imatges de toros, festa, flamenc i desocupació (*La Vanguardia*, 1/10/2010). El vídeo, de 18 minuts de durada, recull testimoniatges de ciutadans, economistes i polítics entre imatges que incideixen en el tòpic nacional —toros, festa, flamenc— i també de desocupació i edificis en construcció. Per tant, el vídeo deixa clar que la construcció, avui en dia, no és un sector amb capacitat per crear ocupació.

Nous formats informatius[13] ➤



Quina informació ens interessa?

A l'hora de buscar informació sobre el mercat laboral des del punt de vista de la gestió de la carrera professional, ens interessa focalitzar-nos en:

- Informació sobre ocupacions i perfils professionals. En aquest àmbit, la nostra recerca ha d'adreçar-se a donar resposta a les preguntes:
  - Quines qualificacions, competències, experiència i educació necessita un enginyer/a des del punt de vista de les empreses que demanen feina?
  - Quines oportunitats d'ocupació hi ha ara (i en el futur)?

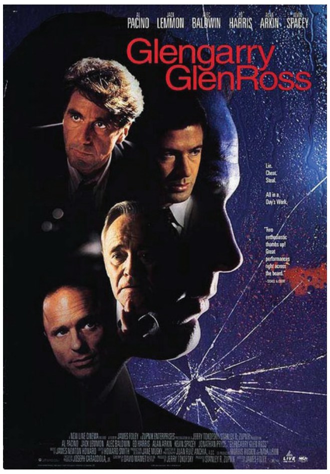
13 Vídeo disponible des de: <http://online.wsj.com/video/cutting-back-spain-hits-hard-times/D0E90E8A-D94E-4C1F-A05F-953F3FA6BD5B.html?mod=WSJzeurope_hpp_videocarousel_1>.

- Quin és el nivell salarial i quines són les condicions laborals (p. e., temporalitat) que podem esperar?
- Quines estratègies poden augmentar la probabilitat de trobar feina? Pràctiques en empreses? Voluntariat? Emprenedoria o autoocupació?

- Informació sobre educació i formació (aprenentatge al llarg de la vida). En aquest àmbit, la nostra recerca ha d'adreçar-se a donar resposta a les preguntes:
  - El teu ensenyament, per a quines ocupacions et qualifica?
  - Quin tipus de programes, ajudes i serveis et poden ajudar a finançar-te la formació?
  - Quin tipus de formació pots fer per completar la teva titulació?
  - Treballar i estudiar: quines opcions hi ha? Formació presencial o a distància?
- Informació sobre la indústria. En aquest àmbit, la nostra recerca ha d'adreçar-se a donar resposta a les preguntes:
  - Quines són les indústries que estan creixent (*sunrise industries*) o que tenen perspectives positives de creixement? Quines estan decreixent (*sunset industries*)?
  - Quines són les causes d'aquest creixement/decreixement? Quines repercussions tenen aquests canvis en els perfils professionals?
  - La globalització i els canvis tecnològics com afecten la indústria o sector del teu interès? Quines són les tendències passades, presents i futures?
  - Quin és el creixement projectat de la indústria del teu interès en termes de força laboral (plantilla) i de desenvolupament econòmic? Quines empreses són les principals ocupadores? Quines ocupacions tenen demanda creixent?
  - Qui són els principals clients i proveïdors d'aquesta indústria? Poden representar alguna oportunitat des del punt de vista de la teva carrera professional?

Les activitats d'avaluació "Recerca: coneixement del mercat laboral i ocupacions" i *Career Trek* t'ajudaran en aquesta tasca. Però abans, per què no anem al cinema i fem unes reflexions prèvies?

At the movies. Glengarry Glen Ross



Glengarry Glen Ross és una pel·lícula dirigida l'any 1992 per James Foley que narra les vides d'uns agents immobiliaris de Chicago que intenten sobreviure en un món altament competitiu i en un mercat en plena depressió. Et sona la situació?

L'empresa Glengarry es dedica al negoci immobiliari. Una part de la seva plantilla s'ha d'enfrontar a un directiu que acaba d'arribar (Alex Baldwin), que els imposa una nova i agressiva estratègia per fer front a la competència. El seu pla consisteix a regalar un Cadillac al millor venedor i acomiadar la resta, una política que tindrà greus conseqüències. A grans trets, la pel·lícula ens permet:

- Reflexionar sobre com motivar i involucrar els treballadors quan estan a punt de perdre la feina i quin pot ser el millor estil per liderar un equip.
- Analitzar la crisi i les seves conseqüències en la gestió i el dia a dia de les empreses.
- Reflexionar sobre la competència que fomenten les empreses entre els seus treballadors, sia per una promoció, sia per la permanència en un lloc de treball.
- La pel·lícula afegeix al debat "ocupació o salari?" un nou element d'anàlisi: quin és el nostre límit a l'hora de conservar el lloc de treball o lluitar per una promoció?

Job openings: buscar i trobar informació

Davant de cada vacant les empreses s'enfronten al mateix problema: trobar la persona adequada. Per trobar aquesta persona poden utilitzar un ampli ventall de mitjans com la premsa escrita, portals d'ocupació en línia o el *networking* (l'anomenat *boca a boca*).

L'informe de l'AQU *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral,* de l'any 2007, va poder comprovar la modificació de les vies d'accés al mercat laboral amb relació a un estudi previ de l'any 2001:

- Les vies informals i, especialment, la xarxa de contactes personals, continuen sent el principal mitjà d'inserció i l'estratègia utilitzada per les empreses per trobar candidats idonis: el 35% dels graduats, independentment de l'àmbit disciplinari, va trobar feina mitjançant contactes personals.
- Augmenta l'efectivitat dels serveis universitaris i de les pràctiques d'estudis com a via per a la inserció, del 16% al 21%.

- Disminueix l'efectivitat de les vies tradicionals i formalitzades, com ara premsa (del 19% al 10%), SOC/SEPE (del 5% al 2%) o les ETT (del 6% al 4%).
- Internet apareix com una nova via d'accés al mercat de treball (del 0,4% al 5%).
- L'autoocupació representa un 0,8% de l'accés al mercat laboral i està vinculada a les titulacions en què l'exercici lliure de la professió és tradició, com Arquitectura i Dret.

Però, independentment d'aquests canvis en les vies d'accés al mercat laboral, en aquest context de crisi i demanda de treball decreixent un nou principi esdevé clau:

> L'individu ha de prendre la iniciativa en la recerca de feina: acostant-se a ocupadors potencials sense esperar una vacant o creant el seu lloc de treball (autoocupació).

Portals d'ocupació

Durant els últims anys el pes d'Internet com a canal de difusió de l'oferta d'ocupació ha crescut exponencialment. L'any 2010, i segons les dades de l'informe *Infoempleo 2010*,[14] un 27% de les empreses enquestades va triar Internet per difondre la seva oferta d'ocupació; un 21% va utilitzar els contactes personals, i poc més del 20%, la premsa, canal que ha baixat posicions. És rellevant comprovar que el 100% de les grans empreses utilitzen Internet, el 94% de les mitjanes i només el 42,1% de les petites empreses. En general, les dades mostren que Internet s'ha consolidat com un mecanisme eficient d'intermediació laboral a través de portals, webs corporatius i xarxes socials.

Dóna una ullada a <http://www.infoempleo.com>



Per la seva banda, les persones que busquen feina utilitzen una mitjana de 4,5 mitjans per difondre el seu currículum. La consulta al web de les empreses constitueix un 74,8%, el segon mitjà són els contactes personals, seguit de l'enviament directe del

14 Resum executiu disponible a: <http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/611.pdf>.

CV, l'ús d'intermediaris en línia i la consulta en premsa. La intermediació en línia és utilitzada per un 61% dels candidats, fet que ha suposat una baixada respecte a anys anteriors. Aquest fet està motivat per l'increment de les xarxes socials com a canal on els candidats ofereixen el seu perfil. Aquest mitjà és utilitzat ja pel 15% de les persones que busquen feina.

En conclusió, tant des del punt de vista dels oferents com dels demandants, els portals d'ocupació a Internet es consoliden com una font primària d'informació sobre el mercat laboral. La varietat de portals, tant a escala nacional com internacional, és tan gran que s'ha optat per no incloure cap referència en aquesta guia. Això sí, et recomanem utilitzar el teu navegador habitual per fer una recerca d'aproximació a través de les paraules clau "portals d'ocupació" o "portales de empleo". Aquests poden ser genèrics com Infoempleo.com o estar segmentats per ocupació i sector d'activitat o localització geogràfica, entre d'altres.

Premsa (escrita i digital)

Tradicionalment la premsa (p. e., *La Vanguardia*, *El País*) ha estat una font important per trobar ofertes de treball que, normalment, es podien trobar en l'edició del diumenge. Internet, però, ha permès ampliar la recerca a qualsevol dia de la setmana, i convertir la majoria de diaris en veritables portals d'ocupació.

Empreses i candidats es troben a <http://www.expansionyempleo.com>



Sense oblidar que, en tot aquest món d'Internet i les seves possibilitats, la tecnologia sembla imparable.

La recerca "mòbil" de feina ja és una realitat ➢



Treball en xarxa (networking)

Desenvolupar i mantenir una extensa xarxa de contactes és essencial des de l'inici de la teva carrera professional fins al final. En l'actualitat, atès que el mercat de treball és cada vegada més complex, mantenir aquesta xarxa de contactes personals és més important que mai. Els teus contactes t'ajudaran a localitzar oportunitats en el *mercat de treball ocult* (aquell que no es publicita pels mitjans tradicionals). Algunes estimacions apunten que més del 5% del treballs es troben a través de la xarxa de contactes. El *networking* és una habilitat que es pot desenvolupar amb la pràctica i algunes estratègies com la que et mostrem a continuació: la conversa de l'ascensor, 30 segons que pots preparar per presentar-te i resumir les teves habilitats i experiència amb l'objectiu de vendre el teu talent a ocupadors potencials. Inverteix temps a dissenyar un discurs amb què et sentis a gust i amb capacitat per despertar l'interès de l'altra part.

Taula 3. La conversa de l'ascensor (*the elevator pitch*)

Elements principals	
Identitat: Qui ets? *Característiques:* Quins són els teus millors atributs? *Beneficis:* Per què tu? *Intenció:* Què busques?	
Què has de fer? Focalitzar-te en les teves fortaleses. Practicar i preparar més d'una versió (diferents situacions requereixen contingut diferent).	*Què no has de fer?* Divagar i no focalitzar-te en el teu objectiu. Oblidar-te de demanar una targeta de visita, o demanar consells sobre futures accions que podries seguir o el nom d'altres persones per contactar.

Fires d'ocupació

Les empreses també utilitzen les fires d'ocupació per acostar-se a treballadors potencials. La URV organitza cada any el Fòrum de l'Ocupació Universitària, una fira de caràcter generalista amb presència d'empreses que busquen perfils professionals de diverses disciplines acadèmiques.

Tal com queda recollit a la pàgina web[15] de la URV, si any rere any assisteixes al Fòrum tindràs l'oportunitat d'intercanviar impressions amb els tècnics responsables dels recursos humans de les empreses participants: coneixeràs empreses i entitats importants que busquen professionals qualificats, tindràs accés a les ofertes de treball que ofereixen, podràs lliurar el teu currículum directament als responsables tècnics de recursos humans de les empreses, rebràs orientació sobre els perfils professionals més sol·licitats a cada empresa i les carreres professionals que pots desenvolupar, obtindràs assessorament sobre els mecanismes d'accés i les proves de selecció, podràs assistir a les presentacions d'empresa. És la forma més directa de conèixer com és cada empresa per dins i comprovar l'adequació al teu projecte professional i, si busques un lloc de pràctiques per a l'estiu o durant el curs, el Fòrum és la millor forma de conèixer els programes de pràctiques de cada empresa i les places disponibles.

Les fires d'ocupació són un bon lloc per obtenir informació sobre el mercat laboral, practicar la conversa de l'ascensor, fer *networking* i lliurar còpies del teu CV.

Xarxes socials virtuals

Les xarxes socials virtuals (p. e., Facebook o LinkedIn) són comunitats en línia. Des del punt de vista de la gestió de la carrera professional és molt important dibuixar la línia entre les xarxes personals i les xarxes professionals. Facebook, per exemple, és definitivament un espai per a ús personal. LinkedIn, d'altra banda, és una xarxa creada amb una finalitat més professional. Davant la gran presència d'usuaris i usuàries en aquestes xarxes, les empreses les utilitzen ja com a espais per trobar capital humà, juntament amb Twitter, que et pot servir per seguir persones i institucions del teu interès i, també, per descobrir oportunitats per treballar o fer pràctiques, entre d'altres.

140 caràcters d'informació ➤



Autoocupació (emprenedoria)

La crisi ha fet que, cada vegada amb més freqüència, les persones titulades contemplin l'autoocupació (emprenedoria) com una opció. Per això necessites una bona idea de negoci i desenvolupar un pla d'acció. La Universitat, a través de la Càtedra sobre el Foment de l'Emprenedoria i la Creació d'Empreses (<http://www.urv.cat/catedres/

15 Més informació a <http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/forum_ocupacio_universitaria/index.html>.

catedra_emprenedoria/index.html>), et pot oferir assessorament i formació si estàs interessat en aquesta opció de carrera.

Francesc Palacín, expresident de SECOT[16] Tarragona, et parla de les bondats d'erigir-te en emprenedor/a.

Aprendre a través de la veu de l'experiència[17] ➤

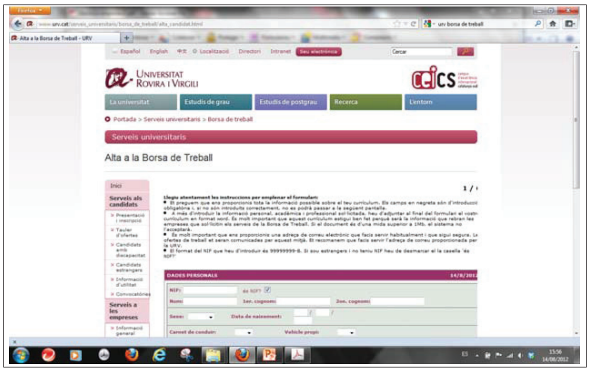


Borsa de treball URV

No podem acabar aquest apartat sense fer menció a la Borsa de Treball de la URV (<http://www.urv.net/serveis_universitaris/borsa_de_treball/index.html>), un servei de la URV adreçat a facilitar la inserció laboral de l'alumnat. D'una banda, posen en contacte els alumnes de la URV amb les empreses i institucions mitjançant la gestió de les ofertes de treball i pràctiques externes. D'una altra, organitzen activitats de formació i orientació (presentacions d'empreses, fires, jornades, col·loquis, etc.) per facilitar l'arribada al món laboral dels professionals que la URV forma a les seves aules.

No t'oblidis de donar-t'hi d'alta i inscriure-hi el teu CV!

Alta a la Borsa de Treball de la URV



Enllaç via: <http://www.urv.cat/serveis_universitaris/borsa_de_treball/alta_candidat.html>

16 SECOT és una associació sense afany de lucre i formada per executius/ves jubilats/des que, de forma voluntària i altruista, ofereixen la seva experiència i coneixements en gestió empresarial. SECOT té entre els objectius ajudar i oferir assessorament a persones emprenedores, petites empreses amb pocs recursos per accedir a la consultoria comercial i entitats de suport a la creació d'empreses. També promou activitats de formació i de capacitació en la gestió empresarial. Si vols saber-ne més, pots visitar el seu lloc web (<http://www.secot.org>).

17 Vídeo disponible des de: <http://www.youtube.com/watch?v=1UwjpFesSys&feature=plcp>.

II. Inserció laboral i gestió de la carrera professional

Aquesta segona part ens acosta a la planificació de la carrera professional i les estratègies d'accés al mercat laboral. Les activitats d'avaluació "Autoavaluació: analitza el teu nivell competencial" i "Acció. CV i carta de presentació", de caràcter individual, estan relacionades amb el contingut d'aquesta segona part.

En l'àmbit competencial, els coneixements i habilitats per adquirir es focalitzen en les competències C3, "Gestionar la informació i el coneixement", i C6, "Definir i desenvolupar el projecte acadèmic i professional", i en la competència B3, "Capacitat de resoldre problemes amb iniciativa, presa de decisions, creativitat, raonament crític i de comunicar i transmetre coneixements, habilitats i destreses en el camp de l'enginyeria".

Taula 4. Competències i resultats d'aprenentatge. Part II

Competència	*Resultats d'aprenentatge*
C3	• Localitza i accedeix a la informació de manera eficaç i eficient. • Avalua críticament la informació i les seves fonts i ho incorpora tot a la base de coneixements i al seu sistema de valors. • Utilitza la informació comprenent les implicacions econòmiques, legals, socials i ètiques que comporten l'accés a la informació i el seu ús. • Reflexiona, revisa i avalua el procés de gestió de la informació.
C4	• Produeix un text oral gramaticalment correcte, ben estructurat, clar i eficaç i adequat a la situació comunicativa. • Produeix un text escrit gramaticalment correcte, ben estructurat, clar i ric i adequat a la situació comunicativa
C6	• Identifica necessitats de formació, motivacions i interessos acadèmics i professionals. • Defineix i desenvolupa l'itinerari curricular. • Desenvolupa recursos i estratègies que li facilitin la transició al món laboral.
B3	• Coneix serveis que ofereix l'Escola i la Universitat. • Coneix les diferents atribucions professionals relacionades amb l'enginyeria. • Coneix estratègies per accedir al món laboral. • Coneix les estratègies i característiques del treball en equip. • Utilitza les tècniques d'expressió oral i escrita adequades, adaptant-les a l'audiència o al tipus de treball. • Sap com elaborar un currículum, una carta de presentació i com preparar una entrevista de feina.

Font: Competències del Currículum Nuclear de la URV. Guia per treballar i avaluar les competències nuclears a les titulacions de Grau (URV, 2009). Disponible a: <http://www.urv.cat/media/upload/arxius/SRE/AVA.%20X%20COMPETENCIES/guia_compete_nuclears_11_05_09.pdf>.

El CV basat en competències i l'ocupabilitat

Per què el desenvolupament de competències és una necessitat

David Goleman, un dels pares de la intel·ligència emocional, comença la seva obra *La práctica de la inteligencia emocional* indicant: (Goleman, 1998):[18]

> Les normes que governen el món laboral estan canviant. En l'actualitat no solament se'ns jutja per ser més o menys intel·ligents ni per la nostra formació o experiència, sinó també per la manera com ens relacionem amb nosaltres mateixos i amb els altres. Es tracta d'un criteri que s'aplica cada vegada amb més freqüència i que acabarà determinant qui serà contractat i qui no, qui serà relegat al mateix lloc durant anys i, finalment, qui acabarà sent promocionat. (p. 15).

Les normes que regeixen el món laboral estan canviant. Les habilitats acadèmiques, tècniques i la capacitat intel·lectual són cada vegada factors de menor pes en el nostre camí cap a l'èxit professional. Noves èpoques requereixen noves destreses i habilitats. Així, per exemple, el coeficient intel·lectual ha passat a exercir un paper secundari respecte a la intel·ligència emocional a l'hora de determinar un rendiment laboral òptim. De fet, diuen que l'èxit d'un individu en el treball depèn un 80% de la intel·ligència emocional i un 20% de la intel·lectual. És la famosa regla 80-20.

Una de les raons d'aquest canvi és que les organitzacions s'han adonat que la seva rendibilitat està unida a la qualitat de vida en el treball, que, al mateix temps, depèn de la confiança i lleialtat entre els membres de l'organització. La intel·ligència emocional, i no la intel·lectual, és la responsable de les millors decisions, de les organitzacions més dinàmiques i de les relacions personals més satisfactòries. Quan preguntem "què és una persona competent?", la majoria ens respon amb una llista d'habilitats. En altres paraules, pot un treballador aturat de la construcció fer de cambrer? Certament sí, si posseeix tota una sèrie d'habilitats i competències.

18 Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

At the movies. Temps moderns



Temps moderns (*Modern times*) és un llargmetratge de 1936 dirigit, escrit i protagonitzat per Charles Chaplin. La pel·lícula és un retrat de les condicions desesperades que la classe obrera va haver de suportar en l'època de la Gran Depressió, condicions promogudes, en la visió que en fa la pel·lícula, per l'eficàcia de la industrialització i la producció en cadena. Els minuts inicials de la pel·lícula ens permeten reflexionar sobre:

- El contingut d'un lloc de treball i la seva relació amb les competències i habilitats requerides.
- Les principals característiques d'un lloc de treball: varietat d'habilitats per aplicar, autonomia (són autònoms o depenen de la cadena de muntatge?), identitat de la feina (són responsables de tot el producte?), significat de la feina (entenen els treballadors la importància de la seva feina?), retroalimentació.
- La relació entre les característiques d'un lloc de treball i la motivació a la feina.
- La gestió de carrera: "Quina decisió hauria de prendre Charles Chaplin si aquest no és el lloc de treball del seus somnis?"

L'èxit professional i les competències clau

Cada dia, amb una freqüència creixent, els empresaris es queixen de la manca d'habilitats personals dels seus treballadors i treballadores, de la incapacitat per treballar en equip i abandonar l'individualisme, de la manca d'eficàcia a l'hora de tractar amb simpatia, empatia i amabilitat els clients o de la barroeria a l'hora de comunicar-se amb assertivitat. Darrere d'aquestes queixes hi ha una necessitat insatisfeta: la demanda d'un nou tipus de professional capaç d'escoltar i comunicar-se, capaç de donar resposta creativa als problemes laborals, hàbil cooperant i treballant en equip i amb un alt potencial de lideratge.

Un anunci de premsa qualsevol ➤



Gairebé tothom, en la recerca de la primera feina, ha corregut els diumenges cap al quiosc de premsa per comprar el diari i dedicar el dia a buscar una feina feta a mida, el lloc de treball ideal. Recórrer a la premsa és una activitat molt més efectiva que recórrer, per exemple, a complexos, i de vegades tediosos, estudis de recerca, en els quals s'avaluen de manera científica les competències i habilitats més buscades en els processos de selecció de personal, com ara habilitats de comunicació, resolució de problemes, habilitats interpersonals i, per descomptat, experiència laboral prèvia. Per això avui, encara que no per buscar feina, hem anat també al quiosc per donar una ullada a les ofertes de treball. Allí, entremesclades amb els perfils professionals, hem trobat les habilitats que demanen les empreses:

- Intuïció i imaginació.
- Esperit d'equip, capacitat per liderar i motivar equips de treball.
- Capacitat d'organització, flexibilitat i iniciativa.
- Dinamisme i disponibilitat per a l'aprenentatge.
- Capacitat de comunicació i resolució de problemes.
- Negociació i persuasió.
- Personalitat creativa i imaginativa, proactiva i conscienciosa.
- Capacitat d'anàlisi.

La llista anterior inclou moltes habilitats socials. La seva importància reflecteix el fet que l'èxit en la feina depèn de l'èxit en la interacció amb els altres. I, en la pràctica, així ho demostra el fet que, per exemple, els èxits d'un bon líder estan directament connectats a la capacitat que té per interaccionar de manera efectiva amb els seus col·laboradors. El més rellevant de la nostra llista d'habilitats és que proporciona llum sobre què valoren les empreses quan busquen talent i, per tant, ajuda els que demanen feina a dissenyar i construir correctament el seu perfil.

Per treure el màxim profit d'aquestes competències cal tenir un ampli coneixement de nosaltres mateixos, així com estabilitat emocional. Què és l'autoconeixement? La capacitat de veure'ns com ens veuen els altres, reconèixer les nostres motivacions i valors. És el primer pas per desenvolupar la flexibilitat per tractar amb situacions diverses i complexes; contribueix al fet que els individus siguin més conscients de les seves reaccions habituals i més oberts a l'autocrítica personal.

Poca gent neix amb aquestes habilitats. Per a la majoria són el resultat de la dedicació, treball i esforç diari per modificar hàbits adquirits inefectius (Bennis, 1989).[19] El futur món laboral demandarà que totes les persones d'una organització, i especialment els seus gestors, tinguin habilitats socials, incloent-hi la capacitat intel·lectual i emocional per al lideratge, cooperació, empatia, consistència i humilitat. I és que les

19 Bennis, W. (1989). On becoming a leader. Nova York: Addison-Wesley.

persones amb habilitats socials superiors són les que tenen més èxit en el treball perquè saben guanyar-se la cooperació i l'estima dels altres.

Janice Weinberg, autora del llibre *How to win the job you really want* (publicat per Henry Holt & Co.), analitza la diferència entre la frase "Bill, vine a parlar amb mi ara mateix" i "Bill, avui tindràs un moment per parlar amb mi?". Amb la primera frase, el supervisor ordena utilitzant un llenguatge inadequat, mentre que amb la segona fa sentir al Bill que no està responent a una ordre. Les conseqüències de les dues frases en la reacció i comportament del Bill són evidents.

Malgrat que en el currículum podem posar-hi com a mèrit "habilitats socials excellents", no sempre és cert al 100%. Afortunadament, les organitzacions s'han adonat de la importància del desenvolupament personal i cada vegada són més les que envien els seus treballadors a cursos i programes de formació a l'espera de posar punt final als problemes derivats de la manca d'habilitats socials i millorar l'efectivitat de la seva força laboral.

Les habilitats i les intel·ligències múltiples

Quan els psicòlegs van començar a escriure sobre la intel·ligència, es van centrar en els aspectes cognitius, com la memòria i la resolució de problemes. Ràpidament, van aparèixer investigadors que van reconèixer la importància dels aspectes no cognitius, com Thordinke (1920) i Thordinke i Stein[20] (1937), que van parlar de la "intel·ligència social", o Wechsler[21] (1958), que va definir la intel·ligència com "la capacitat agregada o global de l'individu per actuar, pensar racionalment i tractar de forma efectiva amb el seu entorn" (p. 7). El treball de Wechsler és rellevant perquè va avançar ja a la dècada dels quaranta la importància de les habilitats no intel·lectuals com a habilitats predictores de l'èxit personal.

Les idees d'aquests pioners van romandre en l'oblit fins l'any 1983, quan Howard Gardner va començar a escriure sobre les intel·ligències múltiples, proposant que la intel·ligència intrapersonal i interpersonal eren tan importants com el coeficient intel·lectual. Quan l'any 1990 Salovey i Mayer van avançar el terme *intel·ligència emocional*, la van descriure com una "forma d'intel·ligència social que implica l'habilitat de controlar els sentiments i emocions personals, discriminar entre ells i usar aquesta informació com a guia per al pensament i l'acció" (Salovey i Mayer, 1990).[22] En aquesta època, Daniel Goleman va escriure també el seu *best-seller* sobre intelligència emocional. A la pràctica, les habilitats cognitives i no cognitives estan molt re-

20 Thordinke , R. L. (1920). "Intelligence and its uses", *Harper's Magazine*, p. 227-235. I Thorndike, R. L.; Stein, S. (1937). "An evaluation of the attempts to measure social intelligence". *Psychological Bulletin*, 34, p. 275-284.

21 Wechsler, D. (1958). *The measurement and appraisal of adult intelligence*. Baltimore: The Williams & Wilkins Company.

22 Salovey, P.; Mayer, J. (1990). "Emotional intelligence". *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), p. 185-211.

lacionades. De fet, hi ha moltes recerques que suggereixen que les habilitats emocionals i socials ajuden a millorar el funcionament de la intel·ligència cognitiva.

Els psicòlegs han descobert altres intel·ligències i les han agrupades en:

- *Intel·ligència abstracta*. Habilitat per entendre i manipular els símbols verbals i matemàtics.
- *Intel·ligència concreta*. Habilitat per entendre i manipular objectes.
- *Intel·ligència social* (o intel·ligència emocional). Habilitat per entendre i relacionar o "habilitats no cognitives, capacitats i competències que influeixen en l'habilitat d'una persona per fer front a les demandes i pressions de l'entorn".

De forma similar, Howard Gardner va definir set formes d'intel·ligència:

- Intel·ligència logicomatemàtica.
- Intel·ligència lingüística.
- Intel·ligència espacial.
- Intel·ligència musical.
- Intel·ligència cinestèsica.
- Intel·ligència intrapersonal.
- Intel·ligència interpersonal.

El domini del pensament abstracte i les relacions causa-efecte

La *intel·ligència logicomatemàtica* ajuda a la resolució de problemes mitjançant el raonament abstracte o lògic i l'establiment de relacions causa-efecte. És la capacitat d'operar amb nombres. Milions d'europeus han hagut de recórrer a aquesta intel·ligència per transformar les seves lliures, francs, pessetes o marcs a l'euro encara que, per a molts, especialment a l'hora de comparar preus, continua sent millor fer l'operació inversa. La intel·ligència logicomatemàtica, juntament amb la lingüística, ha format part durant molts anys dels tests que mesuren el coeficient intel·lectual.

El domini del verb i la comunicació

La *intel·ligència lingüística* és la intel·ligència de la paraula, del llenguatge llegit i escrit. Les persones que la posseeixen són destres persuadint amb la paraula, manipulant el llenguatge, comunicant-se amb els altres. Tots necessitem aquesta intel·ligència per gaudir d'un bon llibre, per convèncer algú que faci el que volem o, simplement, per comunicar-nos de forma clara i inequívoca, ja que no podem oblidar que les paraules són sempre font de malentesos.

El domini de la imatge, el món visual i l'espai

La *intel·ligència espacial* es defineix com l'habilitat de percebre de manera exacta el món visual i espacial. Quan la utilitzem? Quan anem d'excursió al bosc i ens hem d'orien-

tar per trobar el camí de tornada, en dibuixar o, simplement, quan juguem un partit de futbol. La intel·ligència espacial comença al món exterior, però és en el moment d'interioritzar aquestes percepcions i convertir-les en imatges quan usem aquesta habilitat. Els famosos mapes mentals (*mind mapping* en anglès) ens ajuden a recollir i processar informació, i constitueixen una bona eina per desenvolupar aquest tipus d'intel·ligència.

Los oradores sagrados del siglo XVIII

Me atrevo a calificarlo de sabio porque no es mío. Lo encontré en un libro del siglo XVIII, en el que dan consejos a los oradores sagrados que hablaban desde el púlpito. Era costumbre hacer sermones muy largos y que los fieles escuchasen con devoción. El viejo tratado le da al orador sagrado una norma clarísima para adivinar si debe suprimir los párrafos restantes y poner fin a la plática. Mientras, el público escucha atento, está quieto, casi no respira. Al cansarse, comienzan a cambiar de postura. Es la última oportunidad de que el público no se desilusione; hay que terminar de una vez, como sea, para acabar. El libro de consejos a los predicadores lo resume de modo gráfico y divertido: "Si ves que ellos mueven los traseros en los bancos, es que tú no estás moviendo los corazones."

La advertencia sigue siendo válida a finales del siglo XX y en cualquier circunstancia, con tal de que permanezcamos alerta a la movilidad en los asientos desde los primeros minutos.

Extracte del llibre *Aprender a hablar en público hoy*,
de J. A. Vallejo-Nájera (Barcelona: Editorial Planeta, 1994).

El domini de la música i el cant

Percebre, compondre cançons o tota una òpera és possible si tenim *intel·ligència musical*, si gaudim de l'habilitat per triar entre diferents seleccions musicals, cantar i afinar seguint la música. Tots els que canten a la dutxa posseeixen aquesta habilitat? Certament no, encara que cantar a la dutxa és una activitat que ajuda a potenciar la intel·ligència musical i, de vegades també, les habilitats per gestionar conflictes amb el veïnat.

El domini del món físic: els "manetes"

Les habilitats que comprenen la força, resistència, flexibilitat i coordinació formen part de la *intel·ligència cinestèsica* o corporal. Controlar el nostre cos, ser un esportista excel·lent o un manetes arreglant rellotges i canonades oxidades són activitats que delaten les persones que posseeixen aquest tipus d'intel·ligència. No tothom neix amb aquest tipus d'habilitat, però sí que queda clar que "començar a cuinar és un pas previ i necessari per ser un bon cuiner".

Aquestes cinc intel·ligències descrites no garanteixen l'èxit en tots els aspectes de la vida personal i professional. El que per a molts ajuda més que cap altra cosa a assolir l'èxit és la intel·ligència intrapersonal i la interpersonal, les denominades per Gardner *habilitats personals*. La primera és la clau de l'autoconeixement i del domini dels nostres sentiments i la segona és la que ens permet comprendre els altres, les seves motivacions i els seus processos d'actuació. En termes generals es podria definir amb la frase "treballa i juga bé amb els altres".

Definició dels conceptes clau

Habilitat intrapersonal: Accés als sentiments personals, habilitat per discriminar entre les pròpies emocions, el coneixement de les debilitats i fortaleses individuals, els nostres plans i objectius.

Habilitat interpersonal: Capacitat per entendre i respondre de forma apropiada a l'estat d'ànim, temperament, motivacions i desitjos d'altres persones.

La qüestió ara és saber quins comportaments defineixen aquestes habilitats.

Habilitats intrapersonals

Des de fa segles, el coneixement d'un mateix ha estat considerat un dels elements més importants del comportament humà. Ja en l'antiga Grècia, filòsofs com Plató, Pitàgores o Sòcrates van fer seva la frase "*coneix-te a tu mateix*". La importància de l'autoconeixement deriva del fet que ens permet construir una jerarquia d'habilitats interpersonals adequada a cadascun de nosaltres. Així, en funció de les nostres fortaleses i debilitats, podem fer més èmfasi en l'aprenentatge d'un tipus d'habilitats o d'un altre. Aquest és l'objectiu del primer grup d'habilitats que es presenta en aquest apartat: conèixer-nos a nosaltres mateixos per ser capaços d'aprofitar al màxim el nostre potencial personal.

Auoconeixement

Quines habilitats ens ajuden a comprendre millor les nostres fortaleses i debilitats? En primer lloc hi ha l'autoconeixement mateix, és a dir, el procés que ens porta a conèixer les nostres motivacions, preferències i personalitat i entendre com aquests factors influeixen en el nostre sentit comú, les nostres decisions i interaccions amb els altres. La idea no és reprimir les nostres emocions, sinó fer el que Aristòtil considera el treball més dur de la voluntat humana (Johnson i Indvik, 1999: 85):[23]

> Tot el món es pot enfadar, això és fàcil. Però enfadar-se amb la persona correcta, en el grau adequat, en el moment adequat, per la raó correcta i de la manera adequada, això no és fàcil.

23 Johnson, P. R.; Indvik, J. (1999). "Organizational benefits of having emotionally intelligent managers and employers". *Journal of Workplace Learning*, *11*(3), p. 84-88.

Confiar en nosaltres

Després hi ha la confiança. Les persones dotades de confiança en si mateixes:

- Posseeixen "presència", poden expressar punts de vista impopulars i defensar sense suport de ningú el que consideren correcte.
- Són de naturalesa emprenedora i capaces d'assumir decisions importants malgrat la incertesa i les pressions (Goleman, 1999: 103).

L'efecte immediat de confiar en un mateix és que així ajudem els altres a confiar també en nosaltres, ja que un dels elements clau d'aquesta habilitat és la integritat (honestedat i sinceritat a l'hora de compartir sentiments, valors o creences).

Establir objectius i valors

Establir objectius i valors és una tercera habilitat intrapersonal necessària per assolir les nostres metes, tant personalment com professionalment. Es tracta d'identificar prioritats i a partir d'aquí dissenyar, fixar i limitar estratègies per assolir les metes prefixades. La victòria en aquesta batalla personal depèn, en gran manera, del grau de compromís amb els objectius i valors establerts; objectius i valors que no són més que una formalització dels nostres somnis, aspiracions i desitjos. Sense objectius no s'arriba enlloc. Tal com va dir Sèneca: "No hi ha vent favorable pel que no sap on va".

La gestió del temps i de l'estrès

Com podem gestionar el temps per aprofitar-lo al màxim? Com podem explotar aquest escàs i valuós recurs de manera més intel·ligent? Com podem evitar acabar sent víctimes de l'estrès? El món laboral ens exigeix cada dia més: més temps, més dedicació i estar constantment millorant i superant-nos. Compatibilitzar vida familiar i professional s'està convertint en una àrdua tasca només assequible per a aquelles persones que disposen de l'habilitat per gestionar eficientment el seu temps.

La bona gestió del temps, al costat de la gestió de l'estrès —habilitat per controlar la resposta a aquelles situacions i circumstàncies estressants que apareixen, amb massa freqüència, en els diferents àmbits de la nostra activitat diària—, ens evitarà patir problemes de salut físics o psíquics. L'estrès no és més que un procés dinàmic, situat entre la captació d'un fet com a amenaçador i la capacitat d'afrontar-lo com a repte.

L'esperit creatiu

Dins del grup d'habilitats intrapersonals s'hi inclou també la creativitat. Ser creatiu implica romandre obert a idees i enfocaments nous i ser altament flexible. És a dir, i seguint la terminologia de Goleman (1999), tenir l'habilitat per innovar i adaptar-se. Les persones que tenen l'habilitat per innovar:

- Busquen sempre noves idees.
- Aporten solucions originals als problemes.

- Adopten noves perspectives i assumeixen riscos en la planificació dels objectius.

Si, a més, posseeixen l'habilitat per adaptar-se, seran capaces d'ajustar les seves respostes i tàctiques a les circumstàncies canviants, i emmotllar-se ràpidament als canvis.

Un gran nombre d'investigadors ha identificat certes habilitats genèriques que ajuden a adquirir-ne unes altres, conegudes com *metahabilitats*, entre les quals hi ha la capacitat per a l'anàlisi, la resolució de problemes, l'autodesenvolupament i... la creativitat. La naturalesa mateix de la creativitat podria situar-la en un nivell superior amb relació a altres habilitats.

Habilitats interpersonals

Amando de Miguel, a *La perversió del llenguatge*, es pregunta: "Per què els homes parlen quan els altres mamífers no necessiten aquesta habilitat?" L'home és un animal que requereix les paraules per convèncer el client, enganyar el contrincant, confondre l'enemic, adoctrinar el neòfit, imposar-se al competidor, o per sol·licitar, argumentar, persuadir, plorar o insultar. En altres paraules, ha d'estirar el carro de la vida a força de paraules.

També és cert que només tenim dues formes de mostrar-nos als altres. Se'ns aprecia i classifica per quatre coses: pel que fem, per allò que semblem, per les coses que diem i per com ho diem. En aquestes dues últimes, la paraula és un element fonamental. Penseu-ho amb deteniment, perquè, com va escriure Ciceró, "cada vegada que parlem o diem alguna cosa, tantes vegades se'ns jutja".

Saber comunicar i escoltar

L'habilitat de comunicació implica escoltar obertament i enviar missatges convincents (Goleman, 1999). Les persones dotades d'aquesta habilitat:

- Saben donar i rebre, capten els senyals emocionals i sintonitzen amb el seu missatge; aborden obertament les qüestions difícils.
- Escolten bé, busquen la comprensió mútua i no tenen problemes per compartir la informació que controlen.
- Encoratgen la comunicació sincera i romanen obertes tant a les bones notícies com a les dolentes.

Aquesta és, sens dubte, una habilitat imprescindible perquè la major part del temps el passem comunicant-nos, transmetent i rebent informació de forma oral i/o escrita. L'èxit de les nostres relacions personals depèn gairebé íntegrament de com diem les coses, encara que saber escoltar no és gaire més fàcil. Les famoses paraules de Mark Twain exemplifiquen el repte de saber escoltar:

> Hi ha una raó per la qual Déu ens va donar dues orelles i només una boca.

Escoltar activament és més que una manera de comunicació unilateral. Implica oferir suport i comprensió a la persona que parla. No solament es tracta de sentir, sinó també de reaccionar al missatge rebut, demanar aclariments i donar retroalimentació al que parla. Per escoltar activament s'ha de seguir el principi 80/20: *escoltar almenys el 80% del temps i parlar com a màxim el 20% restant*. Com es fomenta l'escolta activa? Una bona estratègia és utilitzar els anomenats *obreportes*. Et sonen d'alguna cosa les frases següents?

- M'agradaria sentir la teva opinió.
- Et noto preocupat. Si vols que parlem… estic a la teva disposició.
- Si tens algun dubte, no dubtis a consultar-me.

Habilitat per al lideratge

Hi ha una dicotomia clàssica: el líder neix o es fa? La resposta ens la dóna la imatge d'un adolescent que, tremolant, li presenta al seu pare, director general d'una gran empresa, un informe de qualificacions escolars ple de suspensos i al mateix temps li pregunta: "Què penses, papa: és la genètica o és l'entorn?" L'important és saber que podem desenvolupar les habilitats per al lideratge.

Les persones dotades de l'habilitat per a lideratge (Goleman, 1999: 252):

- Articulen i estimulen l'entusiasme per les perspectives i els objectius compartits.
- Quan cal, saben prendre decisions independentment de la seva posició.
- Són capaços de guiar l'acompliment dels altres i lideren amb l'exemple.

Habilitats polítiques

Posseir habilitats polítiques comporta dominar la capacitat per induir respostes desitjables en els altres i dominar l'art de la persuasió (Goleman, 1999). És el procés de guiar la gent cap a l'adopció dels comportaments, creences o actituds que volem. Les persones dotades d'aquesta competència:

- Són molt persuasives.
- Recorren a presentacions molt precises per captar l'atenció del seu auditori.
- Utilitzen estratègies indirectes per arribar al consens i obtenir el suport dels altres.
- Orquestren adequadament els fets més excel·lents per exposar eficaçment les seves opinions.

Les habilitats polítiques poden oferir grans beneficis en la vida personal i en la professional sempre que no oblidem les possibles implicacions ètiques de les nostres accions polítiques. A l'hora de demanar, per exemple, que un altre surti a passejar el nostre gos un dia de pluja, cal valorar els desequilibris en la vida familiar que aquesta

acció pot provocar, així com mesurar si estem aconseguint els nostres objectius a costa dels objectius dels altres.

Negociació i resolució de conflictes

Finalment, cal parlar breument sobre l'art de la negociació i de la resolució de conflictes. Les persones dotades d'aquesta competència:

- Saben tractar les persones difícils i les situacions tibants amb diplomàcia i tacte.
- Reconeixen els possibles conflictes, treuen a la llum els desacords i saben com reduir la tensió en situacions complicades.
- Encoratgen el debat i la discussió oberta.
- Busquen la manera d'arribar a solucions de consens.

Conèixer estratègies i tàctiques de negociació ens ajuda a preparar-nos per negociar i augmenta la probabilitat d'assolir l'èxit, sense oblidar que, en qualsevol negociació, "una preparació adequada no té substitut".

Cada organització està formada per persones; cada persona té un conjunt establert d'objectius que probablement seran diferents dels objectius de la resta de persones de l'organització. Quan aquests individus, amb metes diferents, hagin de competir pel mateix recurs, el conflicte pot aparèixer. La pressió podrà crear, en la majoria d'ocasions, situacions altament negatives. Evitar aquesta situació és l'objectiu d'una bona gestió de conflictes. Una formació adequada ens pot ajudar a gestionar els conflictes de forma constructiva. Aquesta mateixa problemàtica és traslladable a la vida familiar i les seves discussions incomptables.

En fi, tota una llista d'habilitats el desenvolupament de les quals et permetrà aconseguir petits i grans triomfs i gestionar més eficientment la teva relació amb l'entorn, i minimitzar així els efectes negatius de les situacions conflictives i treure el màxim profit en totes les teves actuacions. I, a partir d'aquí, què més es pot demanar?

Autoavaluació d'objectius, valors i competències

Establir objectius i identificar valors

Establir objectius implica identificar les nostres prioritats professionals i personals i desenvolupar estratègies per assolir-los. Per tenir èxit és fonamental: ser realista, positiu (mantenint l'actitud *can-do*), començar per objectius assequibles, assumir la responsabilitat dels èxits o fracassos i perseverar.

Un dels sistemes que utilitzen els professionals reeixits per incorporar els principis de la fixació d'objectius a la seva vida és el sistema SMART (*specific, measurable, attainable, realistic, time bound*). És a dir, els objectius han de ser:

- *Específics*. Especifica els teus objectius de manera clara, sense donar lloc a interpretacions confuses.
- *Mesurables*. Proporciona instruments per fer possible mesurar el progrés, quantificar les finalitats i els beneficis.
- *Realitzables*. Fixa objectius creïbles, tenint en compte els teus recursos i capacitats.
- *Realistes*. Fixa objectius que impliquin un repte però que es puguin fer realitat.
- *Limitats en el temps*. Estableix un calendari amb dates límit (*deadlines*); en cas contrari, els objectius esdevindran somnis i mai no seran una realitat.

Per determinar els objectius que vols assolir, has de clarificar primer els teus valors —identificant aquelles coses que tenen significat des de la teva perspectiva—, perquè normalment treballem per obtenir allò que valorem, de manera que són els nostres valors els que guien el nostre comportament. Els valors poden ser:

- *Instrumentals*. Indiquen com assolim els nostres objectius o els estàndards de comportament que guien les nostres accions, com ara el coratge, l'honestedat o la compassió.
- *Terminals*. Indiquen l'estat final al qual volem arribar, com la prosperitat econòmica.

Al llarg de la teva vida professional seran molts els factors que afectaran les decisions que vagis prenent, com l'estatus professional a què hagis arribat, el coneixement i habilitats, la teva xarxa de contactes, la salut, l'evolució dels mercats laborals i de l'economia o els teus valors, entesos com els principis que guien les decisions que prenem tant personalment com professionalment. Per regla general, les persones busquem ocupacions coherents amb els nostres valors. És el que passa, per exemple, amb el personal sanitari o amb els emprenedors socials.[24]

T'animem, a continuació, a fer un petit exercici d'autovaloració dels teus objectius acadèmics i professionals a curt termini. En l'àmbit acadèmic pots pensar, per exemple, en els objectius d'aquest primer quadrimestre a la universitat.

24 L'emprenedoria social es distingeix per tenir una finalitat de servei a la comunitat, ambiental o de desenvolupament local, a més de l'activitat econòmica. Els emprenedors socials busquen desenvolupar un model econòmic més just, inclusiu i sostenible. Són persones que comparteixen el somni de millorar la vida dels més desfavorits, o de fer del nostre planeta un lloc millor on viure.

Taula 5. Fixació personal d'objectius

Fes una pluja de idees (*brainstorming*) per indicar els teus objectius acadèmics i professionals. *Àmbit acadèmic* ____________________ ____________________ ____________________ *Àmbit professional* ____________________ ____________________ ____________________ A continuació, selecciona de cada apartat els 3 més importants. 1. ____________________ 2. ____________________ 3. ____________________ 4. ____________________ 5. ____________________ 6. ____________________ D'aquesta nova llista, selecciona els dos més importants, els que pensis assolir a curt termini, és a dir, en no més de 4 mesos. Descriu cada un dels objectius en un paràgraf (sigues específic, quantifica l'objectiu si és possible, segueix els principis del sistema SMART). 1. ____________________ ____________________ 2. ____________________ ____________________ Finalment, intenta desenvolupar un pla d'acció per a cada objectiu. Cada pla d'acció ha d'incloure: • Passos per assolir l'objectiu • Un calendari (quan) i responsables (qui) de cada pas • Identificació de les barreres potencials que poden frenar l'assoliment de l'objectiu • Identificació dels recursos necessaris Posa el pla en marxa i no t'oblidis de monitoritzar i controlar el procés per verificar l'assoliment dels objectius i corregir possibles desviacions.

Font: Adaptat de Janasz, S. C.; Dowd, K. O.; Scheider, B. Z. (2002). *Interpersonal skills in organizations*. Boston: McGraw Hill, p. 61-62.

Per acabar aquest apartat sobre objectius i valors, et proposen reflexionar sobre la història de Gregory i Abigail i veure com realment "cada persona és un món", i, posteriorment, analitzar els conflictes entre els nostres valors i els de les organitzacions empresarials amb *Jerry Maguire*.

Quins són els nostres valors? La història de Gregory i Abigail

Hi havia una vegada un riu ple de cocodrils que tothom anomenava el riu dels Cocodrils. Una noia que es deia Abigail vivia a la part est del riu. El seu amant, Gregory, vivia a l'altra banda d'aquest riu perillós. Els dos nois s'estimaven molt. Només hi havia un problema entre ells: un riu ple de cocodrils. Un dia Abigail va decidir anar a buscar ajuda per travessar el riu i se'n va anar a casa de Simbad, un vell mariner que tenia una barca. Abigail li va explicar la seva situació i li va demanar si li podia llogar la barca. El mariner li va respondre: "I tant, però amb una condició: que passis una nit amb mi." Aquesta resposta va trasbalsar Abigail, que no volia dormir amb Simbad, només volia una barca per veure el seu estimat Gregory. Abigail li va dir que no i va marxar de casa de Simbad per trobar algú altre que la pogués ajudar.

Però no va trobar ningú. De camí a casa va ensopegar amb un bon amic, Ivan, i li va exposar la situació en què es trobava. Ivan li va respondre: "Mira, Abigail, ja ets prou grandeta per saber què has de fer, és hora que comencis a prendre aquest tipus de decisions tu soleta."

Abigail es va posar a pensar i pensar. Finalment, va decidir acceptar la proposta de Simbad perquè tenia moltes ganes d'abraçar Gregory. L'endemà va travessar el riu i es va retrobar amb el seu estimat. Després de passar unes hores amb Gregory es va sentir culpable i li va confessar tota la veritat. Gregory li va respondre: "Que has fet què? No em puc creure que hagis dormit amb Simbad. Això dóna per acabada la nostra relació. Adéu, maca, i... surt de la meva vida per sempre." Abatuda, Abigail va marxar. Caminant per la vora del riu es va trobar amb un antic amic, Slug. Plorant, li va explicar la seva història. Slug, seguit molt de prop per Abigail, va anar a trobar en Gregory per donar-li el que creia que es mereixia: una bona pallissa.

Amb relació a la història anterior, classifica de manera individual en funció del seu comportament els cinc personatges de la història. Qui ha actuat millor? I pitjor? A continuació, busca un company/a i comprova si els seus valors coincideixen amb els teus. Quines conclusions pots extreure'n?

At the movies. Jerry Maguire



Jerry Maguire és una pel·lícula dirigida l'any 1996 per Cameron Crowe que narra la vida d'un agent esportiu des del moment que s'enfronta a un problema moral i és acomiadat per la seva empresa. Aleshores el protagonista, Jerry Maguire, decideix posar en pràctica la seva filosofia. A grans trets, la pel·lícula ens permet:

- Reflexionar sobre els valors organitzatius i els possibles conflictes amb els valors individuals dels diferents membres de l'organització.
- Reflexionar sobre què faríem en una situació similar. Què hem de prioritzar i com?

- La pel·lícula afegeix al debat "hem de millorar la qualitat del servei, de la relació amb el client, si això implica guanyar menys diners?" nous elements d'anàlisi.

Els inventaris de competències

Un dels primers passos en la gestió de la carrera professional és l'autoavaluació de competències, interessos i motivacions. El llibre de Hoschette *The engineers' career guide* (2010) ofereix un llistat dels tres tipus d'habilitats (tècniques, de gestió i interpersonals) que els enginyers han d'utilitzar en la seva feina. És interessant completar aquesta anàlisi amb el tipus d'ocupació desitjada, els nostres interessos i motivacions. Així, doncs, reflexionem-hi!

Taula 6. Qüestionari d'autoavaluació d'habilitats

Tipus d'habilitat	*Fortalesa o debilitat*	*Fet que demostra la fortalesa*
Tècniques		
Disseny de producte		
Construcció de producte		
Test de laboratori		
Publicacions tècniques		
Modelització computeritzada (*computer modeling*)		
Disseny CAD i modelització		
Recerca experimental		
Patents		
Premis tècnics		
Programació		
Productibilitat (*productibility*)		
Producció (*manufacturing*)		
Gestió de projectes		
Planificació		
Pressupostos		
Organització		
Desenvolupament de polítiques		
Desenvolupament de procediments		
Seguiment de costos		
Relació amb el client		
Construcció d'equips		
Gestió de salaris		
Planificació de capital		
Habilitats de presentació		

Habilitats interpersonals		
Motivació		
Lideratge d'equips		
Resolució de conflictes		
Relacions en el treball		
Habilitats per a reunions efectives		
Versatilitat		
Dinàmiques d'equips		
Estil de comunicació		
Relacions amb els clients		
Habilitats socials		
Mentoring		

Font: Adaptat de Hoschette (2010: 423).

Taula 7. Visualització del teu lloc de treball ideal

1. Denominació: ______________________________
2. Salari: ______________________________
3. Localització de l'empresa: ______________________________
4. Localització del domicili familiar: ______________________________
5. Temps a la feina: ______________________________
6. Grandària de la companyia: ______________________________
7. Productes de la companyia: ______________________________
8. Grandària del grup d'enginyeria: ______________________________
9. Funcions del lloc de treball: ______________________________
10. Beneficis per part de la companyia: ______________________________
11. Grau d'autonomia en el lloc de treball: ______________________________
12. Viatges: ______________________________
13. Laboratoris: ______________________________
14. Ordinadors personals: ______________________________
15. Possibilitats de promoció: ______________________________
16. A cinc anys vista, estaré fent…: ______________________________

Visualització del pitjor lloc de treball. Coses que de cap manera no vull que estiguin presents en el meu pròxim lloc de treball:

____

____

____

Font: Adaptat de Hoschette (2010: 424).

Taula 8. Inventari de metes i assoliments

Metes i assoliments	*Habilitats i competències demostrades*
1. ____________________ 2. ____________________ 3. ____________________	1. ____________________ 2. ____________________ 3. ____________________

Font: Adaptat de Hoschette (2010: 425).

Important! Aquests qüestionaris són un pas previ per redactar el teu CV i buscar ofertes adequades a les teves competències, interessos i motivacions.

Planificació: treball en xarxa, imatge, desenvolupament professional i aprenentatge basat en el treball

Treball en xarxa (Networking)

Les escoles d'enginyeria no tenen cap assignatura especifica sobre com fer *networking*, malgrat que, com ja s'ha dit prèviament, és una habilitat vital per als professionals de l'enginyeria basada en l'intercanvi d'informació per al benefici mutu. En el llibre *The Networking Survival Guide*, publicat l'any 2004, l'autora Diane Darling resumeix les raons per fer *networking*:

- Compartit coneixement i contactes.
- Donar i rebre ajuda.
- Aconseguir més amb menys esforç.
- Construir relacions abans de necessitar-les.

Hoschette (2010: 308-309) considera que el professional de l'enginyeria ha de fer *networking* per:

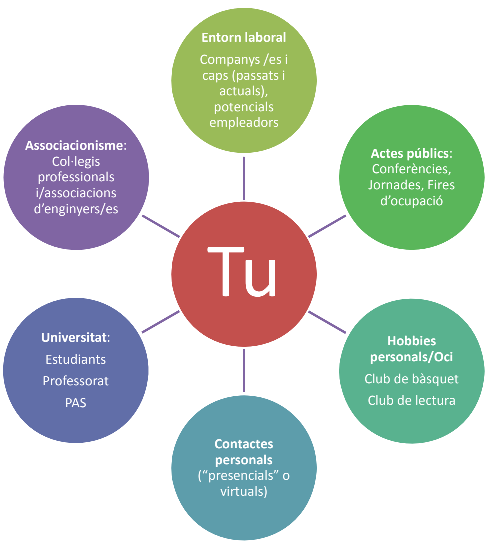
- Trobar ajuda tècnica davant de problemes que sobrepassen les nostres capacitats i habilitats.
- Ser una de les raons per les quals els enginyers formen part d'associacions d'enginyeria. Aquestes associacions són un bon mitjà per contactar amb persones que ens poden ajudar en la nostra carrera (p. e., a trobar una nova feina) o en la solució de problemes.
- Accedir al mercat de treball ocult.

L'inici de la teva estada a la universitat és el moment per començar a fer *networking* entre els companys i companyes, professorat o ponents convidats a conferències, entre

d'altres. El teu tutor acadèmic pot ser un dels primers noms a afegir a la teva xarxa de contactes. La resta anirà sorgint, més o més activament en funció del rol —proactiu o passiu— que assumeixis en aquesta tasca i del nombre d'activitats en què participes, tant dintre com fora de la universitat.

El gràfic següent resumeix l'ampli ventall de possibilitats que tens per trobar contactes per afegir a la teva xarxa.

Els teus contactes potencials

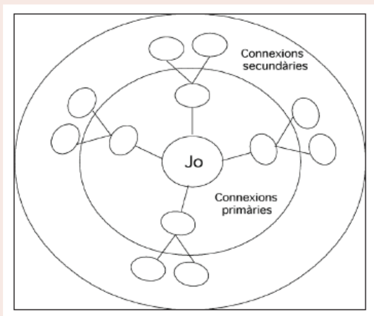


Practica![25]

La teva xarxa de contactes personals

Segueix les etapes següents:

- Etapa 1. De manera individual, descriu els teus contactes primaris —individus que coneixes i que et poden donar suport a l'hora d'assolir els teus objectius professionals i acadèmics—. Amplia la xarxa fins a les connexions secundàries (per exemple, d'una connexió primària —professorat—, pots obtenir-ne els noms de possibles contactants —secundària—).



- Etapa 2. En petits grups, intercanvieu informació per acabar de dissenyar la vostra xarxa.
- Etapa 3. Dintre del teu grup, discutiu sobre: Quines són les millors fonts de connexions primàries identificades pel grup? I les secundàries? Què podríeu fer i quines estratègies podríeu dissenyar per apropar-vos als contactes primaris? I als secundaris.

25 Adaptat del llibre de Janasz, S. C.; Dowd, K. O.; Scheneider, B. Z. (2002). *Interpersonal skills in organizations*, Boston: McGraw-Hill, p. 211.

Tant o més important que tenir contactes és saber fer presentacions eficaces que et permetin en poc més d'un minut despertar l'interès de l'oient en el teu talent i possibilitats. Qui ets, què et fa diferent i què busques són les tres preguntes clau d'aquesta presentació.

Tres preguntes clau ➢

Qui ets? Presenta't, indica l'escola i l'àmbit del teu coneixement. Indica si has treballat en projectes acadèmics relacionats.

Què et fa diferent? Anomena pràctiques, experiències de voluntariat, dues o tres habilitats clau i assoliments.

Què busques (en funció de si acabes d'arribar a la universitat o estàs a punt de graduar-te)? Informació, una feina a temps parcial, una feina a temps complet, etc.

Un exemple de presentació podria ser…

Exemple de presentació per fer treball en xarxa

Hola, molt bon dia! El meu és nom és Ignasi Tous. En l'actualitat sóc estudiant d'últim curs d'Enginyeria Química a la URV. L'estiu passat vaig col·laborar en el projecte "Protecció de la qualitat de l'aire a l'Amazònia Equatoriana", de l'ONG Enginyeria Sense Fronteres, oferint informació tècnica en matèria de contaminació química a tècnics locals i a les comunitats indígenes. També vaig assistir com a observador internacional en inspeccions ambientals i vaig tenir l'oportunitat de liderar un equip multicultural. He vist que la seva organització ha guanyat un premi per la seva tasca en la preservació del medi ambient. Estic interessat a aprendre més sobre aquest camp i conèixer oportunitats per fer pràctiques o començar la meva carrera en una empresa com la seva, altament preocupada pel medi ambient. Què em recomana fer? Hi ha cap persona amb qui pugui parlar?

Bé, si tu no ets l'Ignasi Tous és el moment de practicar i dissenyar la teva pròpia presentació. Practicar, practicar i practicar és la clau de l'èxit.

Imatge personal

Si vols ser un bon professional, has de començar a mirar la teva imatge i la teva presència a Internet des de la perspectiva d'un ocupador potencial. T'has preguntat mai com la teva imatge personal pot afectar la teva carrera professional? T'has buscat al Google? Si no ho fas tu, és possible que alguna de les empreses on has enviat (o enviïs) el teu CV ho faci (tot i que ens podem plantejar si és ètic que ho facin sense avisar-nos). Així que… reemplaça qualsevol material inapropiat per material que pugui millorar la teva imatge. El que els teus amics i amigues poden trobar divertit pot no ser-ho des del punt de vista d'un ocupador potencial.

Encara que sigui discutible si hem de tenir un jo virtual o no, per moltes professions i activitats professionals és indispensable. En aquests casos, gestionar la teva presència a Internet és una habilitat més que cal desenvolupar i és recomanable per mantenir una presència positiva i professional a Internet. Alguns consells:

- Utilitza Google o altres buscadors per buscar el teu nom a través de diferents versions (nom complet, renoms...) i veure quina informació hi ha disponible a la xarxa sobre la teva persona.
- Si trobes res que pugui danyar la teva reputació, actua per intentar solucionar el problema.
- Utilitza les opcions de privacitat (com les que té Facebook, per exemple, per assegurar-te que la informació personal, fotos que no vulguis compartir, no formi part del teu perfil públic).
- Neteja els teus perfils a les xarxes socials. La manera més segura de garantir que cap informació no positiva es fa pública és netejar regularment el teu perfil.
- Utilitza sempre el sentit comú a l'hora de fer comentaris, participar en blogs, piular a Twitter, pujar fotos, etc.

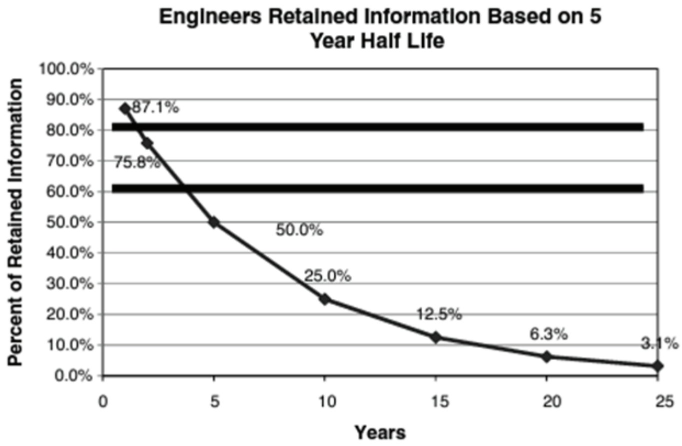
Practica! ➢ Crea't un perfil a LinkedIn (o un altra xarxa amb finalitat similar) i comença a controlar la teva identitat professional en línia. *Quina informació has de fer pública? Com? Quins han de ser els teus contactes? En quin idioma faig el meu perfil?*

Desenvolupament: aprenentatge al llarg de la vida

Si vols dedicar-te a la professió de l'enginyeria durant molts i molts anys, no tens cap més remei. L'aprenentatge al llarg de la vida serà una constant del teu dia a dia si no vols veure com els teus coneixements i competències arriben a un grau d'obsolescència total o inacceptable pel mercat laboral. La recerca en les empreses dedicades a l'àmbit de les noves tecnologies, la recerca en processos productius més innovadors i eficients, el disseny de nous productes i l'aparició de noves necessitats per part dels clients potencials només pot ser una realitat a través de l'aprenentatge continu del capital humà de les organitzacions empresarials.

A més a més, les dades no enganyen. En el camp de l'enginyeria del *software*, el 50% d'allò que un estudiant aprèn quedarà obsolet abans que es graduï, tal com es pot veure a la figura següent. Els números són alarmants però suficients per no dubtar de la necessitat de l'aprenentatge més enllà de les aules universitàries.

L'obsolescència del coneixement en l'àmbit de l'enginyeria



Font: Hoschette (2010: 514).

Aprenentatge basat en el treball

PRÀCTIQUES EN EMPRESES

El teu desenvolupament professional i una de les millors maneres de preparar-te per a una vida laboral activa és ser capaç de combinar els coneixements teòrics amb els de contingut pràctic. L'aprenentatge basat en el treball a través de pràctiques en empreses és una de les millors maneres d'assolir aquest objectiu. Per aquest motiu, l'ETSE col·labora amb diferents organitzacions empresarials, tant de l'àmbit públic com del privat.

Des de la pàgina web de l'ETSE pots accedir a tota la informació rellevant sobre les pràctiques en empreses ➢

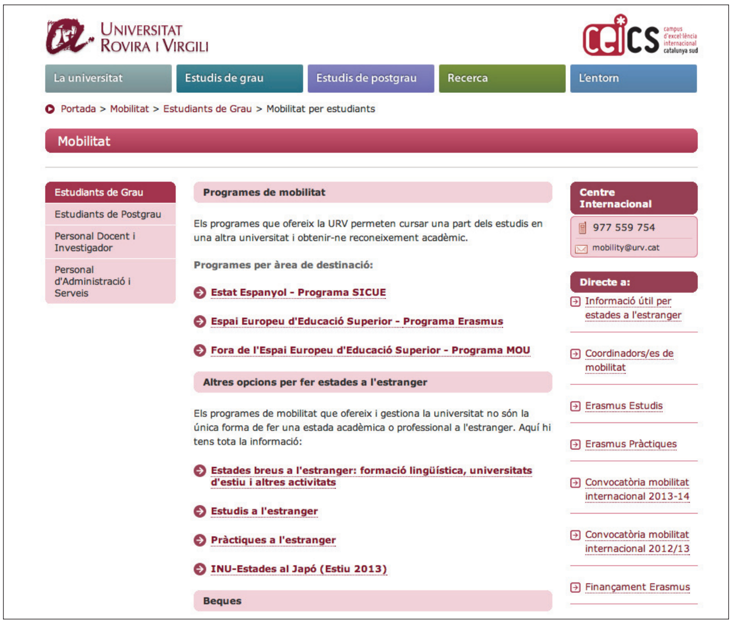


En l'actualitat les pràctiques en empreses o institucions públiques estan regulades pel Reial Decret 1707/2011, de 18 de novembre que regula les pràctiques acadèmiques externes curriculars (aquelles que integren el teu pla d'estudis) i les extracurriculars (que són de caràcter voluntari i no formen part del corresponent pla d'estudis, encara

que són contemplades en el Suplement Europeu al Títol). Actua proactivament per tal de fer de l'aprenentatge basat en el treball una part important del teu projecte acadèmic.

Al llarg de la teva carrera i estança a la URV, no t'oblidis de donar una ullada a les oportunitats que van sorgint per fer pràctiques també a l'estranger dintre dels programes de mobilitat, gestionades des de l'iCenter de la URV o consultant al coordinador/a de mobilitat del teu ensenyament. Aquestes pràctiques, a més de donar-te experiència, t'ajudaran a desenvolupar la teva capacitat per treballar en entorns multiculturals, millorar les teves competències lingüístiques en terceres llengües, expandir la teva xarxa i créixer en l'àmbit personal.

Navegar per les pàgines web de la URV no sempre és fàcil, però és altament recomanable per trobar oportunitats que et permetin treure el màxim profit de la teva formació ➢



Altres opcions a la URV

Altres opcions per millorar la teva experiència professional a través de l'aprenentatge basat en el treball les trobaràs a:

- La Borsa de Treball de la URV, gestionada pel Centre d'Atenció als Estudiants (CAE), que té la doble finalitat d'unir els estudiants amb les empreses mitjançant la gestió de les ofertes de treball i pràctiques externes i organitzar activitats de formació i orientació (presentacions d'empreses, fires, jornades, col·loquis, etc.) per facilitar l'arribada al món laboral dels professionals que la URV forma a les seves aules.
- El voluntariat o participació en projectes solidaris. El Centre de Cooperació al Desenvolupament URV Solidària et pot oferir alternatives en el marc de la cooperació per al desenvolupament.

- Les beques de col·laboració amb la URV, gestionades també des del Centre d'Atenció als Estudiants (com ara beques per donar suport a plans estratègics de centres i departaments, beques de suport a projectes docents, beques d'aprenentatge de la docència i la recerca…), són també una opció per adquirir experiència professional i desenvolupar competències per a l'ocupabilitat.

La realitat demostra que l'aprenentatge basat en el treball t'ajudarà a:

- Millorar el teu rendiment acadèmic.
- Augmentar les possibilitats d'inserció laboral després de la teva graduació.
- Desenvolupar les competències per a l'ocupabilitat que demana el mercat laboral, com la comunicació, el pensament crític, el treball en equip, la responsabilitat, l'orientació a resultats, el lideratge, la capacitat d'organització i planificació, la gestió de projectes o les competències digitals.

Acció: CV, carta de presentació, referències i entrevista

El CV i la carta de presentació

Principis bàsics en l'elaboració del CV

Tal com s'ha comentat prèviament, abans de fer un CV és important identificar els teus interessos i habilitats. La majoria de CV inclouen informació personal, experiència laboral, habilitats relacionades, educació, responsabilitats, interessos i altres activitats, i referències, una informació que aniràs ampliant en el CV a mesura que avancis en la teva carrera professional.

Què has de fer? Alguns consells:

- Dissenya les descripcions per focalitzar-te en els teus assoliments, utilitza verbs que indiquin acció per descriure clarament les habilitats que has utilitzat.

Taula 9. Verbs que indiquen acció

Aclarir	Duplicar	Instal·lar	Recomanar
Aconseguir	Editar	Instituir	Redissenyar
Administrar	Eliminar	Inventar	Reemplaçar
Adreçar	Encapçalar	Investigar	Reorganitzar
Ajustar	Enfortir	Llançar	Retallar
Ampliar	Ensinistrar	Mantenir	Revelar
Aprovar	Enviar	Millorar	Revisar
Començar	Escriure	Modernitzar	Retirar
Completar	Establir	Negociar	Simplificar
Comprar	Estendre	Obtenir	Solucionar
Concebre	Estructurar	Operar	Supervisar
Concloure	Executar	Organitzar	Tenir èxit
Consolidar	Expandir	Originar	Traduir
Construir	Fixar	Planificar	Transferir
Controlar	Fundar	Presentar	Transformar
Convertir	Generar	Prestar serveis	Treballar
Crear	Guiar	Processar	Unificar
Deduir	Guanyar	Produir	Utilitzar
Deixar vacant	Idear	Projectar	Vèncer
Delinear	Implementar	Promoure	Vendre
Demostrar	Improvisar	Proposar	Verificar
Desenvolupar	Incitar	Proveir	
Dissenyar	Innovar	Proveir de personal	

- Intenta quantificar els resultats en les teves descripcions (p. e.: "Creada campanya de promoció que ha incrementat les vendes un 10%").

Verb + Projecte + Resultat = Descripció

Coordinada

+ campanya de recollida de joguines Nadal 2011 a la URV

+ amb un increment del 20% sobre la campanya precedent

= "Coordinada la campanya de recollida de joguines Nadal 2011 a la URV, amb un increment del 20% sobre la campanya precedent"

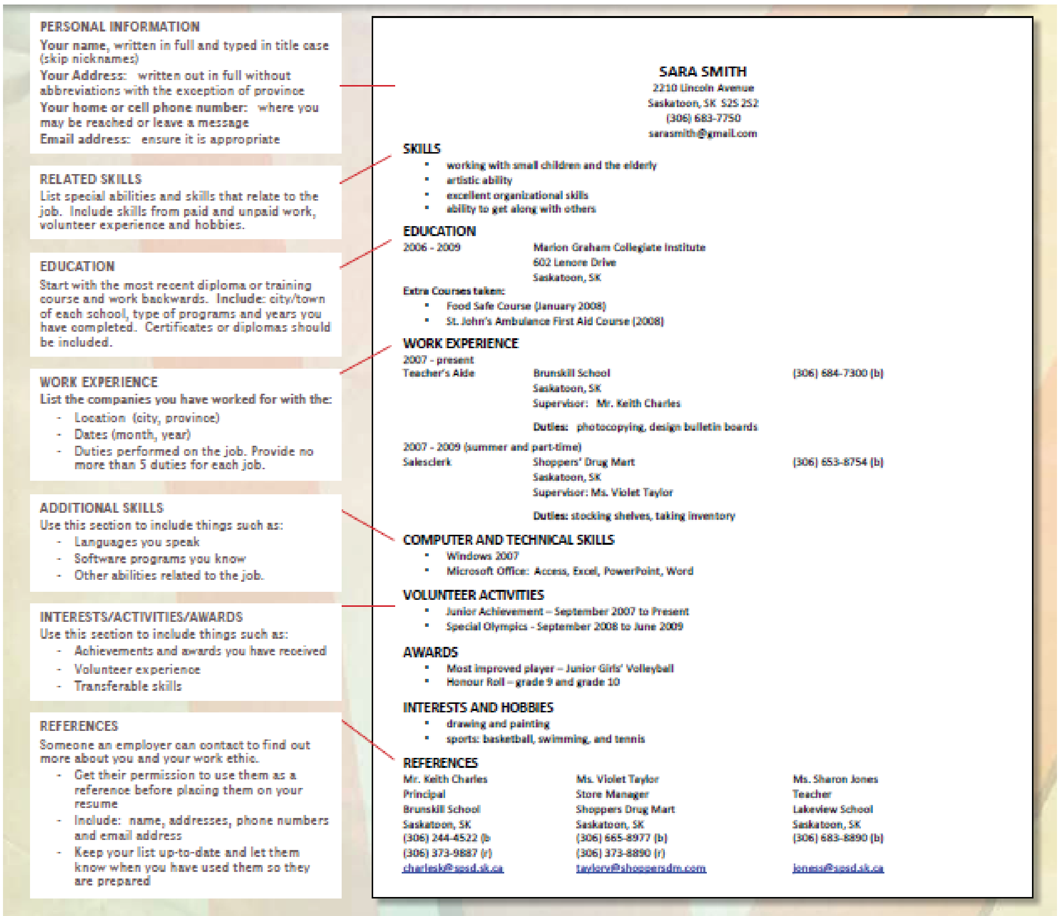
- Intenta resumir el CV en una o dues pàgines.
- Acompanya el teu CV amb una carta de presentació (en paper o via correu electrònic, si és el cas).
- Revisa el contingut, els possibles errors gramaticals i la distribució del text (*layout*).[26]
- Fes versions en català, castellà i anglès per si de cas.
- L'exposició de la informació en un CV s'ha de fer, indefectiblement, amb una veu discursiva neutra i objectiva, sense valoracions marcadament subjectives o personals, i sobretot que defugi tant els triomfalismes com les falses modèsties. En resum, que mostri discerniment i crítica.

26 Segons un estudi, 8 de cada 10 CV estan mal elaborats. Les empreses els descarten perquè no estan ben escrits o estan desorganitzats (llegiu-ne més a: <http://www.lavanguardia.com/economia/20120403/54280540815/curriculums-mal-elaborados.html>, *La Vanguardia*, 3/4/2012).

- El to expositiu del CV ha de ser convincent i la impressió que s'ha d'emportat el lector és de seguretat i exigència. Una manera de refinar aquest convenciment és ressaltar més els resultats que els mitjans, fer més èmfasi en els fets aconseguits que en les dades.
- I, sobretot, recorda: el CV ha de ser de comprensió clara i inequívoca, sense lloc per a ambigüitats ni indicacions genèriques, sense un detall excessiu ni descripcions del que és obvi. Les dades s'hi han d'expressar amb ***con**creció* i *pre**cisió***, és a dir, amb ***concisió*** (claredat i síntesi alhora).

Contingut bàsic del CV

A grans trets, el contingut d'un CV s'hauria d'assemblar a l'exemple que tens a continuació:



Font: The Saskatoon Industry-Education Council. (2009). *Your future, your way. Career planning resources. Career planning journey*. Canadà, p. 28.

CV. Formats clàssics

Segons l'extensió i la redacció:

- *Currículum clàssic*. Sol ser molt extens, ja que hi apareixen totes les activitats que la persona ha desenvolupat al llarg de la seva carrera professional. Aquest model s'adequa al criteri del barem empleat per l'administració pública i és vàlid per a aquelles persones amb un ric historial professional, però no per als que comencen la seva carrera professional.
- *Currículum americà*. És el més recomanable per a l'estudiant titulat/da recentment. És la modalitat més utilitzada a Espanya. La seva característica bàsica és la brevetat: un o dos fulls, com a màxim, i concisió telegràfica en la redacció. En definitiva, és eficaç per atraure l'atenció, suscitar l'interès, despertar el desig i incitar a l'acció.

Segons la forma en què s'agrupen les dades:

- *Currículum funcional o temàtic*. Prescindeix de dates i agrupa les activitats o funcions desenvolupades en blocs independents, als quals es posa títol (p. e., experiència en el tracte amb persones). L'avantatge d'aquest tipus de CV és que

Exemple de CV funcional (en anglès!)

BEN PIERCE
pierce@stanford.edu

Present Address:
6756 Ventura, #36
Palo Alto, CA 94306
(650) 555-2190

Permanent Address:
13 Moss Lane
Crabapple Cove, WI 55555
(612) 555-3520

OBJECTIVE: To obtain a position as a paralegal with a corporate law firm.

EDUCATION: Stanford University, Stanford, CA. BA degree in Psychology. Course work has included criminal law, economics, political science, and sociology (9/XX-6/XX).

EXPERIENCE:

<u>RESEARCHING/WRITING</u>
- Researched language development in infants utilizing both library resources and experimental data.
- Generated written report of research project results.

<u>ORGANIZING/SUPERVISING</u>
- As one of four class presidents, planned events and activities for the Stanford senior class. Contacted businesses targeted for participation in these events.
- Organized and supervised committees to assist in publicizing, promoting and raising funds for various senior class functions.
- Set goals and guidelines for committee meetings.

<u>PUBLIC SPEAKING/COMMUNICATING</u>
- Acted as senior class liaison to University officials. Informed them of senior class activities and enlisted their support and approval.
- Discussed campaign platform and issues at residence halls while running for class office.
- Participated in public relations events to publicize the Varsity Football program to the surrounding community.
- Conducted impromptu interviews with various media representatives.

<u>FINANCIAL PLANNING/BUDGETING</u>
- Coordinated a budget of $9,000 for senior class events.
- Estimated and quoted prices for a variety of construction projects.

EMPLOYMENT HISTORY: Crew Member, Pierce's Asphalt and Seal Coating Service, Crabapple Cove, WI (6/XX-9/XX, summers).

ADDITIONAL INFORMATION: President, Senior Class, Stanford University, Stanford, CA. Running Back, Stanford Varsity Football Team.

Font: *Career planning handbook for bachelor's & master students 2011-12*. Stanford University, p. 28.

posa l'èmfasi sobre les habilitats necessàries per ocupar un determinat lloc de treball. Així resulta més gràfic per al seleccionador, ja que d'una sola ullada pot comprovar l'experiència o preparació de l'individu en una àrea determinada. A més, si tens llacunes (p. e., has estat temps sense treballar, en cas d'acomiadament, etc.) és la millor forma per passar desapercebudes en el currículum. No obstant això, si tens poca experiència, et convé més un currículum cronològic.

- *Currículum cronològic.* A l'hora de redactar-lo, es posa l'èmfasi en el factor temps i es mostren els esdeveniments de manera ordenada. L'ordre pot ser el natural (del més antic al més nou), o es pot començar pel més recent, i es denomina en aquest cas *currículum invers*. L'avantatge del currículum cronològic és la possibilitat de veure l'evolució des del principi fins al moment present, amb la qual cosa s'obté claredat i organització. A diferència d'aquest, el currículum invers permet destacar l'últim que s'ha realitzat.

Exemple de CV cronològic (en anglès!)

JANETTE CAMPBELL
jan@stanford.edu • (650) 555-1234

Present Address
P.O. Box 2738
Stanford, CA 94309

Permanent Address:
956 Cherry Street
San Francisco, CA 94112

EDUCATION:

9/XX-6/XX — Stanford University, Stanford, CA.
Pursuing a Bachelor of Arts degree in International Relations. Course work includes economics, organizational behavior, computer science, statistics, and psychology.
GPA - 3.8/4.0

6/XX-9/XX — Oxford University, Stanford-in-Oxford, Oxford, England.
Studied Comparative Anglo-American Judicial System.

EXPERIENCE:

9/XX-present — Resident Assistant, Madera House, Stanford University, Stanford, CA.
Work with a staff of four resident assistants in an 88-student, freshman dormitory. Create, plan and implement academic, cultural and social activities with the students. Encourage and facilitate discussion of social, political and ethical questions among the students. Build community spirit and guide residents in assuming responsibility for their personal and communal lives. Coordinator for "Madera Makes Music," a weekly educational program during winter quarter. Schedule performances, organize the budget and create publicity.

10/XX-6/XX — Visual Display Artist/Salesperson, The Gap, Palo Alto, CA.
Designed and assembled window and floor displays. Assisted customers with selection and purchase of merchandise.

1/XX-1/XX — Vice President, Delta Gamma Sorority, Stanford University, Stanford, CA.
Directed planning and implementation of activities for 95 chapter members. Supervised and approved officer budgets. Increased member participation through innovative motivational techniques. Created prototype for annual chapter retreat and member recognition program. Organized rush activities.

6/XX-6/XX — Entrepreneur, The Sewing Studio, Durham, CA.
Created business offering fashion design and clothing construction courses to home-sewers. Developed advertising strategies, coordinated class schedules, and taught classes. Has expanded into a business with annual gross sales of merchandise and services of $200,000.

7/XX-9/XX — Administrative Intern, U.S. Congressman Eugene Chappie, Chico, CA.
Developed computer cataloging system for constituent request files. Researched local, state, and national issues for congressional use.

ADDITIONAL INFORMATION:

- Goalie, Stanford Women's Water Polo, Stanford University.
- Orchestra Conductor, Dorm Musical, Roble Hall, Stanford University. Responsible for harmonious interaction of 18-piece orchestra.
- Familiar with Macintosh and PC software applications.

Font: *Career planning handbook for bachelor's & master students 2011-12*. Stanford University, p. 27.

Europass: la unió entre educació i mercat laboral

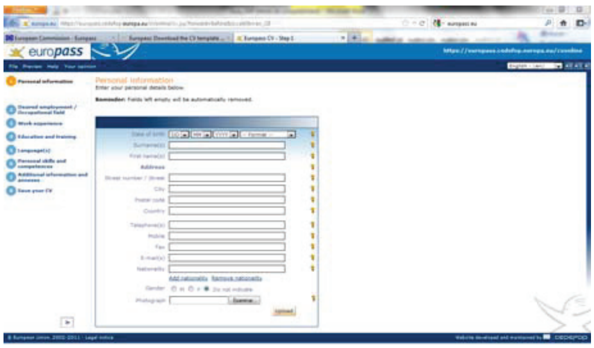
Finalment, si el que voleu és cercar feina a Europa, el més recomanable és utilitzar el currículum europeu (Europass). Davant els problemes derivats de la lliure circulació de treballadors, la Comissió Europea va elaborar un model comú de CV europeu (Recomanació de la Comissió, d'11 de març de 2002). Aquest format de CV ofereix una visió estandarditzada de les qualificacions, les competències i l'experiència laboral dels ciutadans de la UE, així com del seu historial educatiu i de formació. Per tant, es tracta d'un model molt similar al currículum americà, però amb una novetat important: inclou un apartat on es poden reflectir totes les competències, capacitats i aptituds personals (lingüístiques, socials, organitzatives, tècniques, artístiques, etc.) adquirides al llarg de la vida però que no necessàriament estan avalades per certificats i diplomes oficials. Així, aquest model de currículum respon a les necessitats del mercat laboral actual, i es valoren també les competències adquirides al marge dels sistemes d'educació formal.

El CV europeu es troba disponible al web de l'Europass[27] i a l'European Centre for the Development of Vocational Training[28] (CEDEFOP), on trobareu el model i les instruccions per emplenar-lo en castellà, anglès i altres idiomes oficials de la UE.

Individualitza el teu Europass CV

L'Europass CV és una eina amb una estructura harmonitzada, ja que un dels objectius que té és presentar la informació de manera transparent i comparable. Això no implica que tots els Europass CV siguin iguals, perquè cada usuari pot dissenyar un CV únic (tots els encapçalaments —*headings*— són opcionals) presentant la informació d'acord amb les seves preferències, necessitats i dades acadèmiques i professionals.

Practica! Vés a l'aplicació en línia i dóna-t'hi d'alta[29] ➤



Si ho fas bé, el teu CV europeu tindrà un format semblant a aquest quant a l'estructura:

27 Pàgina web: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/europass_en.htm>.

28 Pàgina web: <http://www.cedefop.europa.eu/EN>.

29 Pàgina web: <https://europass.cedefop.europa.eu/cvonline/cv.jsp?forward=before&localeStr=en_GB>.

Curriculum Vitae Europass	Adjunte una fotografía. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Información personal	
Apellido(s) / Nombre(s)	Apellido(s) Nombre(s). Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Dirección (direcciones)	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Teléfono(s)	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones) Móvil: Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Fax(es)	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Correo(s) electrónico(s)	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Nacionalidad	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Fecha de nacimiento	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Sexo	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Empleo deseado / familia profesional	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Experiencia laboral	
Fechas	Describa por separado cada empleo relevante que haya desempeñado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Profesión o cargo desempeñado	
Funciones y responsabilidades principales	
Nombre y dirección de la empresa o empleador	
Tipo de empresa o sector	
Educación y formación	
Fechas	Describa por separado cada curso realizado, comenzando por el más reciente. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Cualificación obtenida	
Principales materias o capacidades profesionales estudiadas	
Nombre y tipo del centro de estudios	

Nivel conforme a una clasificación nacional o internacional	Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Capacidades y competencias personales	
Idioma(s) materno(s)	Indique su lengua materna (si tiene más de una lengua materna, indique cada una —ver instrucciones—)
Otro(s) idioma(s)	

Autoevaluación	Comprensión		Habla		Escritura
Nivel europeo (*)	Comprensión auditiva	Lectura	Interacción oral	Capacidad oral	
Idioma					
Idioma					

(*) Nivel del Marco Europeo Común de Referencia (MECR)

Capacidades y competencias sociales	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Capacidades y competencias organizativas	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Capacidades y competencias técnicas	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Capacidades y competencias informáticas	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Capacidades y competencias artísticas	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Otras capacidades y competencias	Describa dichas competencias e indique en qué contexto se han desarrollado. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Permiso(s) de conducción	Indique si posee un permiso de conducción y, en caso afirmativo, para qué tipo de vehículos. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Otras informaciones	Indique en este apartado cualquier otra información que pueda tener relevancia, por ejemplo personas de contacto, referencias, etc. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)
Anexos	Enumere todos los anexos que haya decidido adjuntar. Suprimir cuando no proceda (ver instrucciones)

El videocurrículum

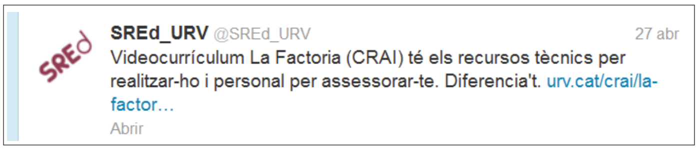
Encara que lluny de l'àmbit de l'enginyeria, el 5 de juliol de 2012 *La Vanguardia* es va fer ressò i té arxivat a la seva hemeroteca el reeixit videocurrículum de Núria Massana Fusté (fes clic per anar a la notícia), una opció que va més enllà del CV tradicional.

Fes clic a: <http://www.youtube.com/watch?v=70iSEMNVE_M>



Els videocurrículums són, per tant, una opció per explorar. Només es necessita creativitat, una càmera i una connexió a Internet. Davant la despersonalització que suposa el currículum escrit, que redueix el perfil personal a un conjunt de dades ajustades a uns formats estandarditzats, el videocurrículum aporta molta informació clau en un procés de comunicació com la veu, la imatge, el llenguatge gestual, el domini d'idiomes.

Contacta amb la Factoria URV[30] ➤



I, com en qualsevol activitat humana, la imaginació és l'única barrera per traspassar. Perquè els formats en els quals podem presentar el nostre CV no tenen límits. Fes clic per veure el vídeo *Raül, el noi que es va vendre com la llet* o *Graeme Anthony*, un videocurrículum interactiu penjat a Youtube.

30 La Factoria és el servei del CRAI que dóna suport a l'aprenentatge, la docència i l'R+D+i. Més informació a: <http://www.urv.cat/crai/la-factoria.html>.

La carta de presentació

La carta de presentació ha d'acompanyar el teu CV. Normalment és específica per a cada lloc de treball i és una manera de sol·licitar una entrevista personal, encara que de vegades això es fa per telèfon o correu electrònic.

El teu carrer
Ciutat, província, CP

En el cas d'un correu electrònic, aquesta informació s'ha d'ometre.

Data

Nom persona de contacte
Càrrec
Organització/empresa
Carrer
Ciutat, província, CP

Sr. o Sra. + cognom,

Paràgraf d'obertura (el "perquè")

- Descriu el lloc de treball al qual vols accedir i com te n'has assabentat. Si no aspires a una posició o vacant concreta, fes referència a la teva àrea d'interès.
- De manera resumida, fes una breu introducció de la teva persona (àmbit d'estudis i nivell de formació actual i/o previst).
- Indica, en una o dues frases, per què estàs interessat/da en la vacant i en l'empresa. Evita donar raons que siguin massa genèriques.

Paràgraf intermedi ("autovenda i promoció personal")

- Explica les habilitats més rellevants que has desenvolupat i el coneixement que has adquirit a través d'experiència laboral prèvia, voluntariat, pràctiques, entre d'altres. Fes especial referència als que poden ser d'interès per l'empresa/organització a la qual t'adreces.
- Fes referència al fet de com el teu *background* encaixa amb els requeriments de la vacant. És important utilitzar exemples.
- Demostra que tens coneixements relacionats amb la vacant, empresa, sector industrial i que les teves experiències, formació i interessos són més que adequats.
- Si escrius una carta general que no fa referència a una vacant concreta, explica el perquè del teu interès en el camp o perfil professional en qüestió.

Paràgraf de tancament ("quin és el teu pla d'acció?")

- Indica que has inclòs o adjuntat un CV i que estàs obert/a a fer una entrevista per discutir en detall qualsevol aspecte relacionat.
- Indica si hi contactaràs tu o esperes ser contactat/da.
- Acaba agraint el temps, l'oportunitat i ofereix-te a enviar qualsevol informació addicional que pugui ser necessària.

Cordialment,

John Doe

Referències

Una llista de 3-4 persones que poden donar referències sobre les teves capacitats i talent és important. Intenta sempre obtenir el seu permís abans d'incloure'ls a la teva llista. D'entrada, pots demanar-ho als teus professors, tutors acadèmics, antics supervisors o ocupadors, persones amb les quals hagis col·laborat tant en projectes de voluntariat com en altres activitats extracurriculars o esportives.

John Doe

john.doe@estudiants.urv.cat

Adreça personal de John Doe

REFERÈNCIES

Joan Martí i Martí
Director del Departament de Serveis TIC
TIC Consulting
Països Catalans, 30
43007 Tarragona
Correu-e: *joan.marti@ticconsulting.com*

Com a director del departament de Serveis TIC, el Sr. Martí es va convertir en el meu mentor i model. El Sr. Marti em va contractar per 6 mesos i em va ajudar a formar-me com a programador web.

L'entrevista de treball

Segons un estudi de la Creighton University (EUA), un terç dels encarregats de recursos humans afirma que els candidats no saben presentar-se professionalment. Un 33% dels participants en l'estudi considera que els aspirants no saben exposar correctament la seva formació, habilitats i experiència. Un altre 16% assegura que els aspirants no saben concretar correctament quins són els seus plans i intencions laborals. (Llegiu-ne més a: <http://www.lavanguardia.com/economia/20120319/54271769307/tercio-empleadores-candidatos-no-venderse-profesionalmente.html#ixzz245NDoWSI>, *La Vanguardia*, 19/03/2012>).

Si has seguit aquesta guia i has aprofundit en el contingut, aquest ja no serà el teu cas. El teu CV estarà adaptat a les teves motivacions i interessos, expressarà adequadament les teves competències i experiència i estaràs preparat/da per a l'entrevista de treball.

Les tres etapes de l'entrevista

L'entrevista és un dels aspectes més importants de la recerca de feina. De vegades, es presenten moltes persones per a una vacant i només uns quants són seleccionats per passar a la fase de l'entrevista. T'has de preparar bé per "vendre" el teu talent i convèncer l'empresa que tu ets la seva millor opció. Normalment, les entrevistes tenen dos objectius:

- Empresa: descobrir per què tu ets el millor candidat/da.
- Tu: saber més sobre la companyia, la vacant i si estàs realment interessat/da en la vacant.

Taula 10. Les tres etapes bàsiques de l'entrevista de treball

Abans	Busca informació sobre l'empresa i el lloc de treball vacant. Prepara alguna pregunta que et pugui interessar fer i pensa en les que et poden fer. Revisa el teu CV. Esbrina com arribar al lloc de l'entrevista a temps, quina roba posar-te.
Durant	Pren-te el teu temps per respondre de manera reflexiva. Demana clarificació si no estàs segur/a de la pregunta. Parla clar i alt perquè t'escoltin sense problemes i mostra seguretat. Emfatitza què pots fer, no allò que no pots fer. No critiquis mai ocupadors anteriors. Sigues honest/a. Assegura't de fer alguna pregunta si et donen l'oportunitat i demostra interès en l'organització/empresa. Assegura't d'establir com fer el seguiment del resultat (demana targeta de visita, telèfon contacte directe...). Ofereix-te a proporcionar informació addicional. Dóna les gràcies a l'entrevistador/a pel seu temps i l'oportunitat.
Després	Avalua l'entrevista (potser no serà l'única que faràs): quines preguntes eren noves o difícils de respondre, quines preguntes vas respondre bé o malament, què canviaries i com? Encara estàs interessat/da en l'oferta? Fes un seguiment amb una nota/correu-e d'agraïment (això permet a l'entrevistador/a tornar a pensar en tu com a possible candidat/da en ferm).

Taula 11. Preguntes que pots fer

Sobre l'organització	Qui el va portar a treballar en aquesta empresa i què el reté? Com descriuria l'estil de gestió de la seva empresa? Com afectaran les tendències de la indústria a l'empresa en els propers 3-5 anys? Com defineix l'organització un professional d'èxit? Quin sistema de retroalimentació o *feedback* utilitza l'empresa? Quines són les fortaleses o els punts febles de l'empresa?
Sobre la vacant	Pot descriure un projecte recent en què una persona en la meva posició hagi treballat? Quin és el camí per a una persona que entri en la meva posició? Quins plans de formació té l'empresa? Es lliguen als plans de carrera? Quin tipus de persona o professional busquen? Com i quan són avaluats els treballadors/es?

Tres tipus d'entrevistes (o preguntes) diferents

Per tal de conèixer més bé les teves habilitats, talents i idoneïtat per a la feina, els entrevistadors poden utilitzar diferents models de preguntes. Normalment començaran per les preguntes més tradicionals relacionades amb el teu CV, per anar avançant cap als altres models.

Entrevista tradicional basada en el CV

Les preguntes basades en el CV estan dissenyades per aclarir punts relacionats amb la informació que has proporcionat. És una manera de verificar la informació.

Taula 12. Preguntes que et poden fer. Entrevista tradicional

Habilitats i qualitats personals	Quines habilitats i qualitats personals tens que et podrien ajudar a tenir èxit en l'actual mercat laboral? Parla'm de tu. Quines habilitats tens que et podrien fer millor que altres candidats? Descriu una experiència frustrant o reptadora i com hi vas fer front. Comenta alguna experiència passada de lideratge o treball en equip i els teus assoliments. Per què t'hauríem de contractar? Quina és la persona més difícil amb qui vas tractar i com vas gestionar la situació? Pots pensar en alguna situació que descrigui la teva iniciativa? Quin era (o **és**) **el teu punt** dèbil **més important i com** hi vas fer (o fas) front?

Objectius de carrera	Quins són els teus objectius professionals a llarg termini i com et prepares per assolir-los? Per què estàs interessat en aquesta indústria/ocupació? Per què vols treballar per a nosaltres? On i què et veus fent d'aquí 5 anys?
Activitats extracurriculars i experiència acadèmica	Descriu una experiència gratificant que hagis tingut a la universitat. Si haguessis de tornar a entrar a la universitat, què faries de manera diferent?
Programes acadèmics	Quines van ser les teves assignatures preferides? I les menys preferides? Com et sents amb relació al teu rendiment acadèmic i la nota mitjana del teu expedient? Estàs satisfet/a amb el teu rendiment a la universitat? Quines assignatures has trobat més difícils? Com creus que t'ha preparat la universitat per a aquest lloc de treball?
Experiència laboral	Què et va agradar més de la teva darrera feina? Descriu la teva experiència laboral més recent. Com et pot ajudar la teva experiència prèvia en aquest lloc de treball?
Metes i assoliments	De quins assoliments estàs més orgullós? I menys orgullós?
Coneixement de l'organització i la indústria	Per què has seleccionat aquesta empresa? Què t'atrau de la indústria o sector? Què saps sobre la nostra organització? Per què creus que t'agradaria treballar per a nosaltres?
Salari i beneficis	Quan compares una oferta amb una altra, a banda del salari, quins altres factors consideres? Quin salari esperes? (Si és possible, pots dir que estàs més interessat en el contingut de la feina en aquest moment i que t'agradaria discutir sobre retribució si et fan una oferta.)
Explorar el comportament a la feina	En quin tipus d'entorn laboral et mous millor? Com tractaries un client/company irritat? Com motivaries els membres del teu equip? Quin tipus de tasques i responsabilitats et motiven? Com persuadiries els altres per comprar les teves idees?

Taula 13. Practica l'entrevista de treball!

	Habilitats	*Interès en el treball*	*Compromís amb el treball*	*Habilitat per fer la feina*	*Experiència prèvia*
Et preguntaran	Quines són les teves fortaleses? Per què t'hem de contractar? Quines són les teves competències clau?	Per què vols treballar amb nosaltres? Què saps de l'empresa?	Per què has tingut tantes feines? O per què no has treballat mai? En quines activitats extracurriculars participes? Quins són els teus objectius a llarg termini?	Prefereixes treballar per compte propi? Pots treballar sota pressió? Tens disponibilitat per viatjar? Quin salari vols?	Per què vas deixar la darrera feina? Pots valorar l'experiència? Què no et va agradar de treballar a l'empresa X?
Objectius	Si les teves qualificacions s'adeqüen a la vacant i què et fa diferent a la resta de candidats.	Si entens l'organització i si t'has preparat o no l'entrevista.	Si estàs preparat per quedar-te.	Si pots satisfer els requeriments del lloc de treball, i com pots reaccionar davant de problemes reals.	Si has tingut problemes laborals en el passat.
Com et pots preparar	Analitza les teves qualificacions amb relació a la vacant.	Informa't abans (visita el web de l'empresa, busca informació sobre el sector industrial, els productes…).	Reflexiona sobre el teu pla de carrera: què vols i com?	Assegura't que saps què és important per a tu en termes d'estil de vida i tipus de feina.	Pensa respostes que emfatitzin els aspectes positius, el teu desig d'aprendre i assumir responsabilitats.
La teva resposta	Explica com la teva experiència i assoliments es relacionen amb la feina. Descriu situacions en què hagis demostrat aquestes habilitats.	Parla d'allò que saps de la companyia. Explica per què estàs interessat/da en la feina i com les teves habilitats encaixen amb les necessitats de l'empresa.	Parla dels reptes del treball i la seva relació amb la teva carrera. Deixa clar com la teva experiència prèvia pot ser d'utilitat.	Demostra les teves habilitats i coneixements de la millor manera. Sigues sincer/a.	Explica que busques oportunitats de desenvolupament professional. No facis comentaris negatius sobre feines prèvies.

Entrevista basada en el comportament

Les entrevistes basades en el comportament (*behavior-based interviewing*) es fonamenten en la premissa que el comportament passat és el millor predictor del comportament futur. S'utilitzen per determinar si tens les habilitats funcionals (no tècniques) necessàries per ser un bon candidat o candidata. Entre les habilitats funcionals hi ha: presa de decisions, comunicació oral/escrita, organització, treball en equip, resolució de problemes, lideratge, assertivitat o fixació d'objectius.

Amb aquest tipus d'entrevista, les preguntes s'adrecen a identificar un problema i la teva solució o reacció. L'exemple que proporciones ha de ser una història amb una

introducció, un nus i un desenllaç (practica les teves habilitats per a l'*storytelling*). En general, l'entrevistador/a utilitzarà expressions com:

- Descriu una situació en què vas utilitzar l'habilitat ___________________.
- Dóna'm un exemple en què vas aplicar l'habilitat ________________ per resoldre algun problema.

A l'hora de preparar-te per a una entrevista d'aquesta naturalesa, és essencial que identifiquis les habilitats funcionals que tens i com es relacionen amb les teves experiències (p. e., treballs a temps a parcials, pràctiques en empreses, voluntariat, associacionisme…). La millor manera d'estructurar la teva resposta és a traves de la tècnica STAR. Si la utilitzes per explicar una història, la teva resposta hauria de ser correcta:

- *Situació:* descripció del problema o situació.
- *Tasca:* descripció d'allò que vas fer, el teus objectius i rol.
- *Acció:* passos que vas seguir per resoldre el problema.
- *Resultat:* què va passar com a resultat del teu esforç.

A continuació, recollim un exemple d'una hipotètica entrevista de treball en anglès.

Example (English interview)

Give me an example of an important goal which you had set in the past and tell me about your success in reaching it.

Every summer for the past three years I've run my own lawn service business (situation) and each summer I have started out the season with the goal of earning enough money for fall semester tuition (task). Having done well in the past, this past summer I decided to go beyond relying on word of mouth for publicity and branched out into advertising in the local weekly paper (action). This technique doubled my business, allowing me to earn enough for a full year's tuition (result)!

Taula 14. Preguntes que et poden fer. Entrevista basada en el comportament

- Descriu una experiència en què hagis demostrat iniciativa.
- Descriu una experiència en què hagis demostrat creativitat.
- Explica un objectiu del teu passat i els passos que vas fer per assolir-lo.
- Descriu una situació en què vas haver d'assumir un risc.
- Descriu una situació en què vas haver de persuadir un tercer. Com ho vas fer?
- Explica una decisió impopular que hagis pres. Com vas prendre la decisió? Què faries diferent ara?
- Explica una situació en què vas fracassar i què vas aprendre de l'experiència.
- Com motivaries un company o companya que treballa per sota de les seves possibilitats?

Entrevista "anàlisi de casos"

Aquest tipus de preguntes s'utilitzen més dintre de l'àmbit de la consultoria o amb persones amb una experiència en gestió més àmplia (encara que els casos es poden adaptar sense problema al perfil de l'entrevistat/da). Consisteix a presentar un problema real i demanar "solució". En aquest procés, l'entrevistat/da ha d'utilitzar les seves habilitats analítiques, pensament crític i habilitat per resoldre problemes. Normalment els casos no tenen una resposta correcta. Per tant, el teu objectiu és "trobar una resposta basada en la lògica i una anàlisi acurada".

Taula 15. Preguntes que et poden fer. Entrevista "anàlisi de casos"

- Has de posar en marxa un nou projecte d'enginyeria. Explica la metodologia que seguiries per dissenyar el projecte.
- L'anàlisi del problema d'un client et porta a la solució A, encara que aquesta no és la solució que voldria el client. El teu client vol la solució B, però tu estàs convençut que la millor opció és la A. Què faries?
- El nostre client fabrica cosmètics. Ara està pensant a entrar en el mercat de les begudes refrescants. És una bona idea? Què li recomanaries?

At the movies. El método



El método és una pel·lícula dirigida l'any 2005 per Marcelo Piñeyro. Set aspirants a cobrir una vacant de direcció es presenten a una prova de selecció de personal d'una empresa multinacional. Les seves personalitats són dispars: el triomfador, l'agressiu, la dona insegura, el crític, l'indecís. En un clima de tensa competitivitat, la por i els dubtes s'aniran apoderant dels participants, que cauen en tal estat de paranoia que arriben a sospitar que estan essent observats per càmeres de TV o que, al grup, pot haver-hi un psicòleg infiltrat que els està avaluant. Aquesta atmosfera posa de manifest la manca d'escrúpols dels participants. A grans trets la pel·lícula ens permet:

- Acostar-nos al que podria ser un *assessment center*, una metodologia d'avaluació i selecció de candidats en equip que intenta determinar i mesurar les habilitats dels participants amb relació als requeriments del lloc de treball per cobrir.
- Analitzar les fases d'un procés de selecció.
- La pel·lícula permet una àmplia reflexió sobre la pregunta: "Fins on estàs disposat/da a arribar per ser l'escollit/da?"

III. Evitar el plagi i garantir la qualitat de la nostra feina

El model competencial de la URV va establir entre les competències nuclears, la C3, "Gestionar la informació i el coneixement", que forma part de les competències que es desenvolupen en l'assignatura d'Orientació Acadèmica i Professional dels ensenyaments d'enginyeria de l'ESTE. La guia *Competències del Currículum Nuclear de la URV* v. 1.0,[31] editada pel Servei de Recursos Educatius de la URV l'any 2009, va establir el següent nivell de domini amb relació a aquesta competència:

> L'estudiant és capaç d'utilitzar de manera estratègica (amb consciència de què utilitza, quan i per què) suficients i diversos formats i tipus de fonts d'informació, tant en paper com en versió electrònica, i ha estat capaç de realitzar una síntesi personal de la informació que ha obtingut aportant nous conceptes i relacionant-los amb altres coneixements, i d'utilitzar-la de manera correcta, adequada, original i personal en la seva presentació a altres o en la seva aplicació a situacions diverses.

Al mateix temps es van establir els següents resultats d'aprenentatge:

- Localitza i accedeix a la informació de manera eficaç i eficient.
- Avalua críticament la informació i les seves fonts i ho incorpora tot a la base de coneixements i al seu sistema de valors.
- Utilitza la informació comprenent les implicacions econòmiques, legals, socials i ètiques que comporten l'accés a la informació i el seu ús.
- Reflexiona, revisa i avalua el procés de gestió de la informació.

Comprendre les implicacions legals i ètiques que comporta l'ús d'informació provinent de tercers en els nostres treballs implica fer una reflexió sobre què és el plagi i com el podem evitar per tal de garantir l'autoria dels treballs. Des de l'any 2011 la URV treballa per establir un marc normatiu per prevenir i tractar situacions de plagi i ha elaborat una guia en línia que t'ajudarà a evitar situacions poc desitjables.

31 Document disponible a: <http://www.urv.cat/media/upload/arxius/SRE/AVA.%20X%20COMPETENCIES/guia_compete_nuclears_11_05_09.pdf>.

Reflexiona abans de lliurar el teu treball! ➤

- Has utilitzat correctament la informació?
- Has presentat la major part de la informació consultada mencionant l'autoria i evitant el plagi?
- Has citat correctament les fonts d'informació utilitzades, per tal de fer possible l'accés al document original?

La resposta a les tres preguntes anteriors és única: SÍ, SÍ i SÍ.

Protegir els drets d'autor i evitar el plagi és responsabilitat de tothom; a més a més, el plagi és un delicte. L'article 270 del Codi Penal, Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, inclou el plagi com un delicte contra la propietat intel·lectual, quan es realitzi "sense l'autorització dels titulars dels corresponents drets de propietat intel·lectual[32] o dels seus cessionaris", en el marc d'una Llei de propietat intel·lectual, Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, que reconeix a l'autor: 1) El dret irrenunciable i inalienable d'exigir el reconeixement de la seva condició d'autor de l'obra (art. 14.3); 2) l'exercici exclusiu dels drets d'explotació, com la reproducció de l'obra, que no pot realitzar-se sense la seva autorització (art. 17), i 3) les accions judicials per reclamar la indemnització pels danys materials i morals ocasionats per l'acte infractor (art. 138).

És important també recordar els drets i deures de l'estudiant universitari establerts al Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, que va aprovar l'Estatut de l'Estudiant Universitari. Entre els drets de l'alumnat, estableix "el reconeixement de l'autoria dels treballs elaborats durant els estudis i la protecció de la propietat intel·lectual dels treballs" (art. 7.1.*x*). I entre els deures (art. 13.2.*d*), "el d'abstenir-se de la utilització o cooperació en procediments fraudulents en les proves d'avaluació, en els treballs que es realitzin o en documents oficials de la universitat".

Normativa URV sobre plagi

L'acord del Consell de Govern (CdG) de 28 d'abril de 2011 pel qual s'aprova la Normativa sobre prevenció i tractament de les situacions de plagi (accés via <http://www.urv.cat/media/upload//arxius/publicacions/fou72-1343.pdf>) considera plagi:

- Copiar text [o dades] [de qualsevol font] i inserir-ho en un document sense la citació corresponent.

32 Propietat intel·lectual: conjunt de drets que corresponen als autors i altres titulars (artistes, productors, organismes de radiodifusió...) respecte de les obres i prestacions derivades de la seva creació.

- Resumir o parafrasejar el treball d'algú altre sense donar la corresponent referència de l'autor original.
- Agafar el treball d'algú altre i presentar-lo com si fos teu.
- Basar el teu treball en les idees d'algú altre sense donar la referència adequada de l'autor/a. Això inclou el fet d'utilitzar una estructura o uns arguments iguals o similars. Exposar els mateixos punts, utilitzar les mateixes dades, exposar les mateixes conclusions que algú altre sense deixar totalment clar l'abast de la contribució de l'autor original.
- El mosaic, que inclou copiar una sèrie de textos de diverses fonts i combinar-los, modificant-los lleugerament, canviant-ne algunes paraules o alguna frase per poder-los ajuntar, tot això sense donar a conèixer clarament totes les fonts utilitzades. El mosaic és un tipus de comportament de "picar d'aquí i d'allà i barrejar".
- L'autoplagi, que consisteix a reutilitzar un exercici (o alguna part) que s'havia preparat per a una assignatura universitària i tornar a presentar el mateix exercici per a una altra assignatura, sense especificar-ho i sense el consentiment del professor/a.
- La col·lusió, que es dóna quan dos o més estudiants s'ajunten per preparar en grup un treball individual (o una part) i després cadascun entrega el mateix exercici (o lleugerament modificat) com si fos fruit del seu propi esforç individual.
- No identificar clarament les fonts segons la manera convencional. És important citar la informació de manera adequada a les convencions de cada disciplina. Les citacions han de permetre al lector localitzar les fonts d'informació que s'han utilitzat per fer el treball.
- No vincular alguns punts precisos del text amb les seves corresponents referències. Això implica no identificar clarament en el text les fonts d'informació en què es basen les idees o els punts exposats. Això també inclou quan s'afegeix una llista de referències bibliogràfiques al final del text però no es vincula.

Es considerarà plagi independentment de la intencionalitat de l'alumne. En la mesura que l'alumne tindrà a la seva disposició material formatiu, és responsabilitat seva informar-se sobre què es considera plagi i prendre totes les mesures necessàries per tal d'evitar-lo (CdG, 28/04/2011).

El plagi i l'honestetat acadèmica

Tutorial URV

Per saber més sobre el plagi, com evitar-lo, com citar documents, pots consultar el tutorial de la URV.

Accés via ➢

<http://www.urv.cat/man/tutorial/pag_plagi.html>



Tutorial iResearch. Information skills for life

Aquest altre tutorial també et pot ajudar a desenvolupar les teves competències informacionals.

Accés ➢

<http://ci2.es/objetos-de-aprendizaje/tutorial-de-plagio-cat>



Pots accedir al mateix tutorial en anglès des de <http://sydney.edu.au/library/elearning/index.html>, on també podràs accedir al tutorial *How to reference*.

Més informació a la Guia IEEE sobre com citar referències en l'àmbit de l'enginyeria: <http://www.ieee.org/documents/ieeecitationref.pdf>.

IV. Seminaris. Activitats d'avaluació

Algunes consideracions prèvies

Sistema d'avaluació. Recordatori

La guia docent de l'assignatura Orientació Acadèmica i Professional té establert el sistema d'avaluació següent:

Sistema d'avaluació de l'assignatura, curs 2012-13

Avaluació			
Metodologies	Competències	Descripció	Pes
Sessió Magistral	B5 C5 C6	L'estudiant haurà de respondre els qüestionaris en línia (entorn Moodle) corresponents a cada sessió dins del termini establert.	15%
Presentacions / exposicions	B3 C3 C4	L'estudiant realitzarà una exposició oral (en equip) relacionada amb el treball escrit presentat prèviament.	15%
Seminaris	B3 C3 C4	L'estudiant elaborarà de manera individual un pla de carrera (amb inclusió del seu CV i carta de presentació), que li permiti definir el seu projecte acadèmic i professional. Paral·lelament i en equip, pesentarà un informe escrit, seguint les pautes establertes, amb la finalitat de desenvolupar competències per al treball en equip i la comunicació escrita.	50%
Proves mixtes	B3 C3 C4	Prova avaluativa amb preguntes tipus test, preguntes obertes i/o exercicis pràctics que servirà per avaluar els continguts teòric-pràctics relacionats amb els seminaris.	20%
Altres			

El 15% de la nota correspon a les sessions magistrals que es fan els divendres. Aquí la teva responsabilitat és assistir a les sessions i respondre els qüestionaris en línia.

Un 20% correspon a una prova avaluadora de caràcter presencial i individual que examinarà els continguts treballats als seminaris (aquesta guia i els recursos que consultis a la biblioteca del Campus t'ajudaran a superar amb èxit aquesta prova).

L'altre 65% és el resultat d'activitats de treball individual (relacionades amb el disseny d'un pla de carrera) i en equip (treball escrit i presentació oral). Les activitats que conformen aquest 65% són les que s'han detallat en aquesta guia.

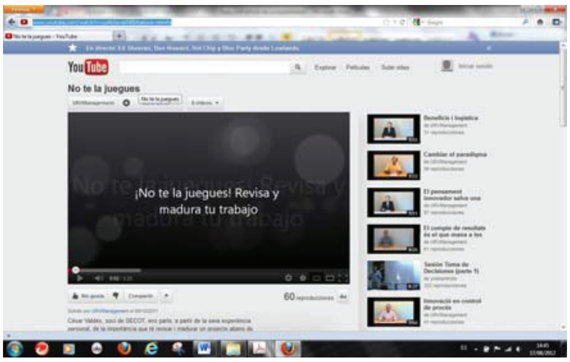
¡No te la juegues! Revisa y madura tu trabajo

La nostra vida personal, acadèmica i professional es pot veure afectada negativament per la pressió del temps, els terminis i l'"ep! Que això era per a ahir!". Quantes vegades hem lliurat un treball acadèmic sense revisar-lo a fons per evitar així l'acumulació de feina o, senzillament, no veure'l més sobre la taula? Correm, correm, correm i assumim riscos: els dels errors i els d'una feina incompleta. El professional de l'enginyeria ha d'aprendre a no córrer riscos evitables.

Els projectes dels alumnes d'enginyeria tenen de vegades errors de càlcul que posen fi a la viabilitat tècnica o econòmica del projecte. I el pitjor pot ser que aquests errors vegin la llum el dia de la presentació del projecte! César Valdés[33] ens parla, a partir de la seva experiència personal, sobre la importància de revisar i madurar un projecte abans de donar-hi el vistiplau final.

Et recomanem fer el mateix abans de lliurar els teus treballs.

Aprendre a través de la veu de l'experiència[34]➢



L'eficàcia en el treball en equip

El comportament dels individus que constitueixen un equip és fonamental per assegurar-ne l'eficàcia: escoltar, participar col·lectivament en les discussions, interactuar per arribar al consens, centrar-se fonamentalment a solucionar els problemes i no a viure del treball dels altres.

La col·laboració entre si del grup de persones que formen un equip de treball afavoreix la coordinació entre elles amb vista a aconseguir els objectius que s'han definit. A més, facilita la tasca, millora la qualitat dels resultats i permet incrementar la motivació i la satisfacció dels seus membres, ja que també en facilita la creativitat.

Evidentment, tot depèn del grau de tolerància i del comportament adequat de cada una de les persones. Per tant, els avantatges de l'equip de treball també estan con-

33 César Valdés Álvarez, enginyer industrial i MBA. Després de treballar durant més de 30 anys a l'empresa petroquímica Dow Chemical en funcions d'Enginyeria de Projectes, Direcció de Recursos Humans, Operacions de Plantes de Producció i Direcció General, en l'actualitat és president de SECOT Tarragona i professor de la URV des de 1997.

34 Vídeo disponible des de: <http://www.youtube.com/watch?v=uo4k3avekNI&feature=relmfu>.

dicionades a la cohesió grupal i a l'estructura de què es disposa. D'una banda, ha de fluir una comunicació lliure i espontània per garantir el consens a l'hora de prendre decisions i solucionar problemes. D'aquesta manera, s'afavoreix el clima de treball, l'esperit de col·laboració i la tolerància entre els membres de l'equip, que es requereixen per poder parlar dels avantatges que indiquem a la taula anterior.

D'altra banda, cal disposar de temps i espais específics per a l'equip, de forma que tingui continuïtat per poder fomentar el sentit de permanència que facilita la responsabilitat compartida i l'esperit col·laborador de l'equip. Finalment, cal que es gestionin adequadament els conflictes mitjançant un lideratge compartit.

Funcionament de l'equip. Les regles necessàries per tal que funcioni un equip, que s'han de tenir en compte a l'hora de constituir-ne un, són les següents:

- Normes relatives a la tasca. Cal determinar com es distribuirà el temps de treball, quan es reunirà l'equip per desenvolupar les tasques i, evidentment, quines tasques cal realitzar. Així mateix, s'ha d'establir què passa si algú no hi assisteix, si hi ha diferents opinions sobre la qualitat del treball que s'està realitzant, com pot afectar l'equip el fet que cada persona tingui diferents hàbits de treball, etc.
- El facilitador. Si no ve predeterminat, qui assumirà la tasca d'impulsor de l'equip, de líder? Quin mecanisme s'utilitzarà per elegir-lo? Quines seran les seves responsabilitats?
- Comunicació i reunions. Determinar com es duran a terme i a través de quin mitjà (paper, correu electrònic). És important saber l'horari de cada un, si existeixen preferències, etc.
- Comportament. És positiu traçar unes primeres normes de comportament: si es pot menjar o fer pauses per fumar, com resoldre conflictes, etc.

Taula 16. Autoavaluació del treball en equip

	Deficient .... Excel·lent									
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Assisteixo puntualment a totes les sessions.										
Compleixo, dins dels terminis, les tasques a què em comprometo.										
Realitzo bé la meva feina (nivell òptim de qualitat).										
Proposo idees per al desenvolupament del projecte.										
No imposo les idees sobre la resta dels membres de l'equip.										
Compleixo els acords i les normes grupals.										
Propicio un clima agradable de treball (tolerància, respecte i bon tracte).										
Afavoreixo la resolució dels conflictes que van sorgint en l'equip.										
TOTAL (mitjana dels diferents ítems)										

Alguns aspectes essencials per treballar en equip de forma eficaç són:

- *El* brainstorming *o tempesta d'idees*. Es tracta de generar idees sobre un tema específic per poder arribar a determinar quines idees constitueixen la millor solució. Per tant, en un primer moment importa la quantitat d'idees generades, però al final l'important és la qualitat.

Taula 17. Com abordar el *brainstorming*

Utilització	*Consideracions*	*Passos que cal seguir*
És aconsellable per: • Desenvolupar el tema d'un projecte. • Generar idees sobre temes per tractar. • Decidir els passos que cal seguir i, fins i tot, els rols de les persones. • Buscar solucions a conflictes de funcionament. • Resoldre problemes complexos. • Decidir com presentar els resultats de l'equip. En canvi, no és aconsellable: • En grans grups de treball. • Quan existeix tensió al grup. • Si hi ha diferents opinions sobre l'autoria de les idees i respecte al que es vol aconseguir. • Si el problema per resoldre està clarament definit.	• No jutjar les idees dels altres. • Expressar obertament les idees. • Escoltar atentament les idees de la resta perquè et poden ajudar a tenir-ne de noves. • Les idees no són teves, sinó que són per a tothom. • Intenta ser creatiu i innovador. • Anima la resta a participar. Tothom hi té alguna cosa a dir. • Doneu-vos temps, però expresseu les idees de forma fluida. No cal comentar-les, sinó apuntar-les. • Cap idea no és dolenta. L'únic que no val és el silenci.	1. Assegurar-se que tots coneixen el problema o la situació per resoldre. 2. Generar idees individualment, en 5 minuts, anotant-les en un paper. 3. Determinar qui escriurà les idees del grup (en un lloc visible per a tothom). 4. Exposar les idees d'un en un, evitant silencis (les crítiques, opinions i observacions estan prohibides). 5. Revisar totes les idees, seleccionant les que *a priori* semblen bones. 6. Discutir-les una per una. 7. Reflexionar sobre les propostes per determinar si són o no realistes.

- *La comunicació*. El funcionament d'un equip de treball és com un trencaclosques en què la comunicació és una eina clau. Per això, és indispensable tenir en compte la forma de comunicar-nos, el missatge transmès i, sobretot, la diferència entre el que es pretén expressar i el que finalment es transmet.

Taula 18. Aspectes bàsics de la comunicació

Actitud defensiva	*Retroalimentació o feedback*	*Escolta activa*
La tensió a l'equip apareix quan: • No es permet que un membre de l'equip expressi les seves opinions. • Algú rebutja les idees o els suggeriments d'altres, i no vol escoltar el que es diu. • Alguna persona parla amb superioritat. • Falta confiança en els membres de l'equip a l'hora de compartir idees, opinions, sentiments, etc. • La comunicació verbal i no verbal no són congruents. • Les idees no estan ben elaborades per falta de comunicació o a causa d'una comunicació que no **és clara.**	El *feedback* és útil sempre que: • Es doni immediatament després del comentari d'una altra persona, però sense jutjar-la. • No es realitzi amb l'objectiu de controlar la persona, ni de fer-la sentir inferior. • Se centri en aspectes positius de la idea expressada per una altra persona. • Suggereixi millores amb l'objectiu d'aclarir les idees exposades.	En l'escolta activa, no es tracta de sentir el que s'exposa i prou, sinó d'interpretar-ho activament. Per això cal: • Centrar-se en el que es diu i no en la forma com es diu. • Buscar els aspectes amb què s'està d'acord i no solament els que hi ha desacord. • Proporcionar *feedback* positiu. • Evitar passar a les conclusions abans que finalitzi l'exposició del company. • Evitar pensar només què es respondrà quan arribi el torn propi. • Seguir la conversa de forma activa sense desconnectar o pensar en altres coses.

Activitats d'avaluació per realitzar de manera individual



Les activitats avaluadores de caràcter individual es basen en el model descrit en la introducció i constitueixen el **30% de la nota de l'assignatura.** Tenen com a finalitat ajudar-te a passar per les tres fases (recerca del mercat laboral, autoavaluació i acció) i facilitar-te la reflexió sobre el teu projecte acadèmic i professional perquè puguis treure un rendiment adequat de la teva vida acadèmica a la URV. Per ajudar-te a gestionar millor el teu temps durant aquest primer quadrimestre a la universitat, aquesta reflexió sobre el teu pla de carrera s'ha subdividit en diferents activitats que hauràs de lliurar a través de l'entorn Moodle de l'assignatura en les dates previstes.

Recerca. coneixement del mercat laboral i ocupacions



- **Tipus d'activitat.** Avaluadora amb pes a la nota, individual.
- **Objectius d'aprenentatge.** Explorar, recollir informació i analitzar el mercat laboral, les seves tendències i un àmbit professional (ocupació) del teu interès professional.
- **Competències que has d'aplicar.** Informacionals (recerca i anàlisi d'informació), digitals (navegació xarxa, processament de text), comunicació escrita, pensament crític i analític.
- **Procediment.**
  - Vés al lloc web <http://www.careeronestop.org> i a l'apartat "Explore careers". (Aquesta pàgina està promoguda pel Departament de Treball —Labor Department— dels EUA. Desafortunadament no es troben pàgines similars dependents del Ministeri de Treball ni de la Conselleria de Treball.)
  - Vés a l'apartat "Fastest growing industries" (selecciona un estat concret o tot el país).
  - Selecciona una indústria i vés a l'apartat "Profile an occupation in this industry" i selecciona per analitzar en detall una ocupació relacionada amb l'àmbit de l'enginyeria (prèviament hauràs d'escollir un estat; agafa, per exemple, aquell al qual t'agradaria anar a treballar una temporada).
  - Fes el mateix per analitzar una segona indústria o ocupació.
  - Elabora un informe (màxim 2 fulls) comparant les dades rellevants relacionades amb les dues ocupacions que has seleccionat i inclou una reflexió (màxim 250 paraules) sobre com l'anàlisi de la informació et pot ajudar en el disseny de la teva carrera professional. A l'hora de redactar-lo, imagina que el seu destinatari és el cap del teu departament (per tant, intenta utilitzar un llenguatge acurat i formal!) i no t'oblidis d'incloure qualsevol referència que hagis fet servir.
  - Lliura l'informe via Moodle, tenint en compte el termini establert.
- **Criteris d'avaluació (rúbrica)**
  - A continuació, recollim una graella amb els ítems per avaluar. La puntuació màxima que s'obtindrà en aquesta activitat és d'1 punt.

Taula 19. Rúbrica activitat "Coneixement del mercat laboral"

	Inadequat .... Adequat									
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Connexió entre els objectius de la tasca i el contingut de l'informe										
Coherència interna del contingut de l'informe										
Nivell d'anàlisi de les dades										
Capacitat de síntesi										
Estructura i presentació (aspectes formals)										
Llenguatge utilitzat										
Presentació de fonts bibliogràfiques										
Identificació de necessitats des del punt de vista de la gestió de la carrera professional										
TOTAL (mitjana dels diferents ítems)										

Autovaluació. Analitza el teu nivell competencial per determinar les teves fortaleses i debilitats



- **Tipus d'activitat.** Avaluadora amb pes a la nota, individual.
- **Competències que has d'aplicar.** Informacionals (anàlisi d'informació), comunicació escrita, pensament crític i analític.
- **Objectiu d'aprenentatge.** Explorar el teu nivell competencial amb relació als requeriments del mercat laboral.
- **Procediment.**
  - Omple el qüestionari *Autoavaluació d'habilitats* i la *Taula resum de resultats*. Analitza i reflexiona sobre els resultats (recorda que com més puntuació, més nivell d'habilitat tens).
  - Relaciona les teves fortaleses i debilitats amb el resultat de l'activitat d'avaluació anterior per donar resposta a la pregunta: "Com encaixa el meu perfil competencial amb l'ocupació a què em voldria dedicar (és a dir, la que vas escollir en l'activitat anterior)?"
  - Elabora un informe de reflexió personal (màxim 2 fulls) indicant, entre altres qüestions, quines habilitats necessites desenvolupar i com ho pots fer. Intenta també donar resposta a la pregunta: "Quines accions hauria de

dur a terme durant els propers anys per assolir els meus objectius professionals?"

– A l'hora de redactar-lo, imagina que el seu destinatari és el cap del teu departament (per tant, intenta utilitzar un llenguatge acurat i formal!) i no t'oblidis d'incloure qualsevol referència que hagis fet servir.
– Lliura l'informe via Moodle, tenint en compte el termini establert.

Qüestionari. Autoavaluació d'habilitats[35]

Amb l'objectiu de tenir un coneixement general de les teves habilitats interpersonals, omple el qüestionari utilitzant l'escala de valoració següent. Valora el teu comportament tal com és, no com t'agradaria que fos. Sigues sincer/a, aquest qüestionari està dissenyat per ajudar-te a entendre les teves fortaleses i debilitats.

Totalment d'acord, 6. D'acord, 5. Lleugerament d'acord, 4. Lleugerament en desacord, 3. En desacord, 2. Totalment en desacord, 1.

Taula 20. Autoavaluació de competències

En relació amb el meu nivell d'autoconeixement…	
1. Busco que terceres persones em donin informació sobre les meves fortaleses i debilitats com a base per a la meva millora.	
2. Per millorar, comparteixo els meus sentiments i creences amb la resta de gent.	
3. Sóc conscient de l'estil que prefereixo per buscar informació i prendre decisions.	
4. Sé tractar molt bé les situacions ambigües i incertes.	
5. El meu comportament està guiat per un conjunt de principis i estàndards ben desenvolupats.	
Quan m'enfronto a situacions estressants o amb pressió de temps…	
6. Utilitzo mètodes efectius de gestió del temps, com fer llistes de coses per fer o prioritzar feines.	
7. Amb freqüència organitzo les meves prioritats perquè les menys importants no passin per davant de les més importants.	
8. Faig exercici físic amb regularitat.	
9. Tinc una persona amb la qual puc compartir les meves frustracions.	
10. Conec i practico tècniques de relaxació.	
11. Intento redefinir els problemes com a oportunitats de millora.	

35 Adaptat del llibre de Wetten, D. A.; Cameron, K. S. (1995 [3a edició]). *Developing management skills*. Harper Collins, p. 20-25.

Quan faig front a un problema rutinari…	
12. Sempre defineixo de manera clara i explícita el problema.	
13. Sempre genero més d'una solució alternativa al problema.	
14. Mantinc les fases de la resolució de problemes separades; és a dir, intento que els processos de formació del problema, generació d'alternatives i selecció de la solució estiguin separats.	

Quan faig front a un problema complex i difícil que no té solució immediata…	
15. Intento ser flexible a l'hora de resoldre el problema; no em baso només en la saviesa convencional i en les pràctiques del passat.	
16. Intento desbloquejar la meva ment fent-me moltes preguntes sobre la naturalesa del problema.	
17. Amb freqüència utilitzo metàfores i analogies per ajudar-me a analitzar el problema i descobrir a què es pot assemblar.	
18. M'esforço per mirar el problema des de diferents perspectives per generar diverses solucions.	
19. No avaluo els mèrits de cada solució alternativa a un problema fins que he generat diverses alternatives.	
Quan intento impulsar la creativitat i la innovació d'aquells amb qui treballo…	
20. Intento assegurar-me que en cada grup de resolució de problemes hi ha representats diferents punts de vista.	
21. Intento adquirir informació dels clients per conèixer les seves preferències i expectatives.	
22. Reconec els mèrits no solament d'aquells que tenen idees genials, sinó també dels que donen suport a les idees dels altres i proporcionen recursos per implantar-los.	
23. Animo a trencar les regles per buscar solucions creatives.	
En les situacions en què he de proporcionar retroalimentació negativa o oferir consell per corregir alguna persona…	
24. Ajudo els altres a reconèixer i definir els seus problemes quan els dono consell.	
25. Entenc clarament quan és apropiat oferir consell i direcció als altres i quan no ho és.	
26. Sempre dono retroalimentació centrada en els problemes i solucions, no en les característiques personals.	
27. La meva retroalimentació sempre és específica, en comptes de ser general o vaga.	
28. Sóc molt descriptiu donant retroalimentació negativa als altres. És a dir, descric objectivament els esdeveniments, les seves conseqüències i els meus sentiments vers ells.	
29. Assumeixo la responsabilitat de les meves afirmacions i punts de vista utilitzant, per exemple, frases com "he decidit" en lloc d'"han decidit".	
30. Aporto flexibilitat i obertura a les opinions conflictives quan presento el meu punt de vista.	
31. No menyspreo aquells que tenen menys informació o poder que jo.	
32. No domino les converses que tinc amb altres persones.	
En les situacions en les quals és important obtenir més poder…	
33. Sempre m'esforço més i prenc més iniciatives que les esperades en la meva feina.	
34. Contínuament actualitzo els meus coneixements i habilitats.	
35. Dono suport amb força als esdeveniments i activitats de l'organització.	

36. He creat una xarxa de relacions amb persones al llarg de tota l'organització.	
37. A la meva feina, lluito constantment per generar noves idees, iniciar noves activitats i minimitzar les feines rutinàries.	
38. Envio notes personals a altres persones quan aconsegueixen quelcom de significatiu o quan els passo informació important.	
39. Renuncio a negociar amb individus que tenen pràctiques de negociació d'alta pressió.	
40. Evito sempre utilitzar amenaces per imposar la meva voluntat als altres.	
Quan una altra persona necessita ser motivada...	
41. Sempre determino si una persona té els recursos necessaris i li dono suport perquè pugui triomfar en les seves tasques.	
42. Utilitzo una àmplia varietat de recompenses per reforçar acompliments excepcionals.	
43. Dissenyo tasques que siguin interessants i reptadores.	
44. M'asseguro que la gent rep retroalimentació a temps.	
45. Sempre ajudo les persones a establir objectius que siguin reptadors i específics.	
46. Només com a últim recurs intento reassignar individus amb un baix nivell d'acompliment.	
47. Disciplino conscientment quan les expectatives i capacitats no estan al seu nivell.	
48. M'asseguro que la gent se sent tractada de forma justa i equitativa.	
49. Reconec de formes diferents aquells que assoleixen grans fites.	
Quan veig alguna persona fent alguna cosa que ha de ser corregida...	
50. Evito fer acusacions personals a l'altra persona.	
51. Busco la interacció, convidant l'altra persona a expressar la seva perspectiva i a fer preguntes.	
52. Faig una petició específica, detallant una opció més acceptable.	
Quan alguna persona es queixa d'alguna cosa que he fet jo...	
53. Mostro un interès real i sincer, fins i tot quan no hi estic d'acord.	
54. Busco informació addicional fent preguntes que proporcionen informació específica i descriptiva.	
55. Demano a l'altra persona que suggereixi comportaments més acceptables.	
Quan dues persones estan en conflicte i jo sóc el mediador...	
56. No prenc partit, em mostro neutral.	
57. Ajudo les parts a generar diverses alternatives.	
58. Ajudo les parts a trobar àrees en les quals puguin estar d'acord.	
Quan tinc l'oportunitat de donar suport a altres persones...	
59. Els ajudo a sentir-se competents reconeixent els seus èxits i assoliments.	
60. Els proporciono de manera regular retroalimentació i el suport que necessiten.	
61. Els proporciono tota la informació que necessiten per fer la feina.	
62. Mostro preocupació per cada una de les persones que estan sota la meva responsabilitat.	

Quan delego feines/tasques en altres persones…	
63. Especifico clarament els resultats desitjats.	
64. Especifico clarament el nivell d'iniciativa que han de demostrar els altres.	
65. Facilito la participació activa sobre quan i com s'ha de fer la feina.	
66. Facilito que recomanin de manera activa solucions als diferents problemes.	
67. Faig un seguiment regular sobre l'acompliment de les feines delegades.	
Quan intento construir i liderar un bon equip…	
68. Ajudo els membres de l'equip a establir una forta confiança entre ells i també amb mi.	
69. Ajudo els membres de l'equip a aprendre a jugar rols que ajuden l'equip a realitzar les seves feines, així com a construir relacions personals fortes.	
70. Fomento una cultura de guanyar-guanyar dintre de l'equip (és a dir, quan un membre guanya tots hi guanyen).	
71. Animo l'equip a innovar i assolir millores contínues.	
72. Gestiono els equips difícils efectivament, mitjançant una bona comunicació, gestió col·laborativa dels conflictes i donant poder.	

Taula 21. Taula resum de resultats

Suma els punts obtinguts en les diferents preguntes segons s'indica en la graella següent.

Àrea d'habilitat	*Pregunta número*	*Valoració*
Autoconeixement Obertura Autoconeixement	1-5 1, 2 3-5	
Gestió de l'estrès Eliminar estressos Desenvolupar resistència Gestió a curt termini	**6-11** 6, 7 8, 9 10, 11	
Resolució creativa de problemes Resolució racional de problemes Resolució creativa de problemes Suport a la innovació	**12-23** 12-14 15-19 20-23	
Comunicació Entrenar i aconsellar Retroalimentació negativa efectiva Comunicar per donar suport	**24-32** 24-25 26-28 29-32	
Guanyar poder i influència Guanyar poder Influir	**33-40** 33-37 38-40	
Motivar els altres	41-49	

Àrea d'habilitat	*Pregunta número*	*Valoració*
Gestió de conflictes Iniciar Respondre Mitjançar	**50-58** 50-52 53-55 56-58	
Donar poder i delegar Donar poder Delegar	**59-67** 59-62 63-67	
Construir equips efectius	68-72	

- **Criteris d'avaluació (rúbrica)**
  - A continuació, recollim una graella amb els ítems per avaluar. La puntuació màxima que s'obtindrà en aquesta activitat és d'1 punt.

Taula 22. Rúbrica activitat "Autoavaluació de competències"

	Inadequat .... Adequat									
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Connexió entre els objectius de la tasca i el contingut de l'informe										
Coherència interna del contingut de l'informe										
Nivell d'anàlisi de les dades										
Capacitat de síntesi										
Estructura i presentació (aspectes formals)										
Llenguatge utilitzat										
Presentació de fonts bibliogràfiques										
Identificació d'accions i estratègies des del punt de vista de la gestió de la carrera professional										
TOTAL (mitjana dels diferents ítems)										

Acció. CV i carta de presentació

- **Tipus d'activitat.** Avaluadora amb pes a la nota, individual.
- **Objectius d'aprenentatge.** Elaborar un CV i carta de presentació per a una vacant publicada a la premsa o a través d'algun portal d'ocupació.



- **Competències que has d'aplicar.** Informacionals (recerca i anàlisi d'informació), digitals (navegació xarxa, processament de text), comunicació escrita, pensament crític i analític.
- **Procediment.**
  - Identifica una oferta de treball per a enginyers/es relacionada amb el teu àmbit de coneixement. Busca una oferta a la qual realment t'agradaria presentar-te després de graduar-te. (Conjuntament amb la informació per lliurar, hauràs d'incloure la informació relativa a aquesta oferta.)
  - Redacta un CV (màxim 2 fulls) i una carta de presentació adaptada a l'oferta seleccionada.
  - Acompanya el CV i la carta amb una reflexió personal (màxim 300 paraules), descrivint com has intentat que el teu CV s'adeqüés als requeriments de l'oferta. No t'oblidis d'incloure qualsevol referència —font bibliogràfica— que hagis fet servir per presentar correctament el teu CV i carta de presentació.
- **Criteris d'avaluació (rúbrica)**
  - A continuació, recollim una graella amb els ítems per avaluar. La puntuació màxima que s'obtindrà en aquesta activitat és d'1 punt.

Taula 23. Rúbrica activitat "CV i carta de presentació"

	Inadequat .... Adequat									
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Coherència entre el CV i el contingut de l'oferta de treball										
Estructura i presentació del CV (aspectes formals)										
Adequació del CV a un format de presentació estàndard (Europass, CV funcional...)										
Estructura i presentació de la carta (aspectes formals)										
Coherència de l'informe de reflexió										
Presentació de fonts bibliogràfiques										
Llenguatge utilitzat										
TOTAL (mitjana dels diferents ítems)										

Activitats d'avaluació per realitzar en equip

Les activitats d'avaluació per realitzar en equip es basen en el model descrit en la introducció i constitueixen el 35% de la nota de l'assignatura (15%, presentació oral, i 20%, avaluació de l'informe associat). Tenen com a finalitat ajudar-te a practicar el treball en equip, la presentació d'informes, la presentació oral de resultats i practicar les habilitats per a la recerca d'informació relacionada amb el mercat laboral.

Activitat de recerca. Career trek

- **Tipus d'activitat.** Avaluadora amb pes a la nota, en equip (màxim 3 components).
- **Objectius d'aprenentatge.** Realitzar una entrevista informacional a un professional de l'enginyeria (per compte d'altri o per compte propi, un professional en actiu o jubilat) i presentar els resultats mitjançat informe escrit i presentació oral.
- **Competències que has d'aplicar.** Informacionals (recerca i anàlisi d'informació), comunicació escrita i oral, persuasió, pensament crític i analític.
- **Procediment.**
  - Aplica les habilitats per fer *networking* per identificar i contactar un professional de l'enginyeria disposat a col·laborar amb tu i el teu equip. Busca algun professional relacionat amb el teu camp d'interès o que pugui estar desenvolupant tasques similars a les que voldries desenvolupar en un futur.
  - Realitza l'entrevista per obtenir informació. Algunes preguntes de suport les trobaràs en la graella "Orientació per a l'entrevista informacional". Demana permís i enregistra l'entrevista per al posterior anàlisi qualitatiu de les dades.
  - Recull informació a través de fonts secundàries (p. e., premsa, informes associacions professionals…) sobre el mercat laboral amb relació al perfil professional de la persona entrevistada. No t'oblidis de referenciar correctament les teves fonts. Has d'incloure un mínim de 3 fonts correctament referenciades.
  - Elabora un informe imaginant que el destinatari és el cap del teu departament (per tant, intenta utilitzar un llenguatge acurat i formal!). La informació recollida a través de l'entrevista personal i l'anàlisi d'informació a través de fonts secundàries t'ha de permetre incloure una breu descripció de la indústria, descripció del perfil professional (ocupació), i descriure els requeriments d'entrada a la professió amb relació a les habilitats, qualifica-

cions i experiència (500-750 paraules). Al mateix temps, l'anàlisi de dades sobre el mercat laboral t'ha de permetre incloure una breu projecció de les futures tendències (500-750 paraules).

- Prepara i du a terme una presentació oral dels resultats (màxim 10 minuts) o presentació en vídeo recollint informació sobre el sector, habilitats, educació i formació requerida, perspectives futures, entorn de treball, oportunitats de futur des del punt de vista d'un titulat/da en enginyeria. A l'hora de presentar els resultats, pensa que l'audiència són "estudiants de grau de l'escola d'enginyeria de la URV" (intenta adequar la presentació a l'audiència!).
- Lliura l'informe escrit a través de l'entorn Moodle, sense oblidar incloure el guió de l'entrevista.

Taula 24. Orientació per a l'entrevista informacional

Amb relació al perfil professional/ocupació seleccionat, es pot preguntar…

- Quines aptituds/competències/qualificacions s'han de tenir per entrar en la professió? Quin tipus de formació es valora més enllà d'un grau universitari?
- Existeixen requeriments legals per entrar en la professió?
- Quines són les tasques diàries i les responsabilitats associades al seu perfil?
- Quina ha estat la seva carrera laboral per arribar on és ara? Si pogués retrocedir en el temps, tornaria a escollir la mateixa ocupació? Per què sí o per què no?
- Quines possibilitats de desenvolupament professional existeixen?
- Quines aptituds/competències/qualificacions s'han de tenir per tenir èxit i ser un professional excel·lent?
- Quin tipus de cursos i formació continuada són necessaris per evitar l'obsolescència del coneixement adquirit a les aules?
- Quin paper juga l'enginyer/a en la seva organització? Quins llocs de treball cobreix?
- Com contracta la seva organització nous enginyers? Quin procés se segueix?
- Quines són les feines més gratificants? I les que no faria més?
- Quin seria el nivell salarial d'entrada d'un nou titulat ara? Quines són les perspectives salarials? Hi ha altres tipus de retribucions o beneficis?
- Quines són les perspectives de contractació en el seu sector d'aquí a 5 anys? Hi haurà gaire reducció de plantilla i ERO (expedients de regulació d'ocupació)?
- Té previst la seva empresa contractar nous titulats d'aquí a un any? Són contractes temporals o permanents? Quines són les perspectives?
- Canviaran els requeriments del perfil professional d'aquí a 5 anys?
- Quin consell donaria a una persona que es volgués dedicar a la seva professió?

Conjuntament amb l'informe lliura, per a cada membre del teu equip:

Taula 25. Avaluació del treball en equip

	Excel·lent (10)	*Bé (9-8)*	*Suficient (7-6)*	*Deficient (5 o menys)*	*Punts*
Assistència a les reunions d'equip o altres activitats programades	Hi assisteix al 100%.	Hi assisteix entre el 99% i el 80% de les ocasions.	Hi assisteix entre el 79% i el 60% de les ocasions.	Assisteix a menys del 59% dels actes d'equip.	
Puntualitat a les reunions i altres activitats d'equip	Arriba a temps al 100%.	Arriba a temps entre el 99% i el 80% de les ocasions.	Arriba a temps entre el 79% i el 60% de les ocasions.	Arriba a temps menys del 59% de les ocasions.	
Treball realitzat	Lliura els seus treballs a temps i sense necessitat de ser revisats.	Lliura a temps la majoria dels treballs. Alguns han de ser revisats.	Lliura alguns dels treballs que té assignats, però requereixen revisió o seguiment.	Lliura molt pocs treballs o cap.	
Qualitat de la informació que usa	Usa moltes fonts d'informació relacionades amb el tema. Informació actualitzada, fiable i que contribueix al desenvolupament del treball en equip.	Usa moltes fonts d'informació actualitzades i fiables que contribueixen positivament al desenvolupament de l'equip. Algunes dades no estan relacionades amb el tema.	Utilitza poques fonts d'informació. Algunes no tenen relació amb el tema que desenvolupa l'equip. Algunes no són fiables.	Utilitza molt poques fonts d'informació o cap. Les fonts no són fiables i tenen poca o cap relació amb el tema.	
Contribució a l'equip	Suggereix solucions per resoldre problemes i fa aportacions per assolir objectius.	Gairebé sempre suggereix solucions per resoldre els problemes i fa aportacions per assolir objectius.	Poques vegades fa suggeriments per resoldre problemes. Poques vegades fa aportacions que permetin assolir objectius.	No fa aportacions. En molt poques ocasions o en cap aporta suggeriments per resoldre problemes.	
Relacions socials amb els membres de l'equip	Sempre compleix les normes de l'equip. Té habilitat per relacionar-se amb els membres de l'equip. Tracta amb respecte i amabilitat, i estableix llaços.	Gairebé sempre compleix les normes. Gairebé sempre mostra habilitat per relacionar-se. Gairebé sempre tracta amb respecte i amabilitat.	Poques vegades compleix les normes. Li costa adaptar-se als canvis de l'equip. Poques vegades mostra respecte i amabilitat.	No compleix mai les normes. No és capaç d'adaptar-se als canvis de l'equip. No demostra mai tenir habilitat per relacionar-se. Molt poques vegades o mai estableix llaços, ni tracta amb respecte i amabilitat.	
Actitud davant de crítiques	Sempre és receptiu. Accepta crítiques i suggeriments.	Gairebé sempre es mostra receptiu davant de crítiques i suggeriments.	Poques vegades es mostra receptiu.	Molt poques vegades o mai és receptiu.	
Comunicació	Sempre escolta activament.	La majoria de vegades escolta de forma activa.	La majoria de vegades parla i molt poques escolta.	Sempre parla i molt poques vegades, o cap, escolta la resta.	
Motivació	Sempre coopera i participa.	Gairebé sempre coopera i participa.	Poques vegades promou la cooperació, la participació i la integració de l'equip.	Molt poques vegades, o mai, coopera, participa o promou la integració de l'equip.	

Aquestes graelles avaluadores no tindran cap efecte en la nota final de l'activitat, però sí que són una part important del procés de reflexió i aprenentatge associat a l'activitat i al desenvolupament de les teves competències per al treball en equip i l'avaluació de l'acompliment dels membres d'un equip.

- **Criteris d'avaluació (rúbrica)**
  - A continuació, recollim una graella amb els ítems per avaluar. La puntuació màxima que s'obtindrà en aquesta activitat és d'3,5 punts (1,5 punts corresponen a la presentació oral i 2 punts a l'informe escrit).

Taula 26. Rúbrica activitat "Entrevista informacional"

	Inadequat .... Adequat									
	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
Informe escrit										
Coherència entre el contingut i els objectius de l'activitat										
Coherència interna del contingut de l'informe										
Nivell d'anàlisi de les dades										
Presentació de fonts bibliogràfiques										
Capacitat de síntesi										
Estructura i presentació (aspectes formals)										
Llenguatge utilitzat (adaptació a l'audiència)										
Identificació d'accions i estratègies des del punt de vista de la gestió de la carrera professional										
Subtotal (mitjana dels diferents ítems)										
Presentació oral										
Coherència interna dels continguts exposats										
Respectar el temps d'exposició										
Capacitat de síntesi										
Claredat i precisió en el plantejament										
Format i disseny de la presentació										
Dinamisme de la presentació										
Capacitat comunicativa dels oradors										
Interès suscitat en l'audiència										
Subtotal (mitjana dels diferents ítems)										
TOTAL INFORME + PRESENTACIÓ ORAL (mitjana)										

En una època de crisi econòmica, amb una taxa d'atur entre els titulats que va en augment i una emigració del talent dels nostres joves que s'ha definit com a "mobilitat exterior", és més important que mai aprendre a gestionar la nostra carrera acadèmica i professional. Aquesta és l'aposta que fa l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de la URV amb l'assignatura Orientació Professional i Acadèmica. En aquest llibre l'alumnat de primer curs trobarà les eines clau per començar el seu futur com a professional de l'enginyeria.